

POHJOIS-KARJALAN AMMATTIKORKEAKOULU
Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma YAMK

Ari Juuti

AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJEN LAADUN KEHITTÄMINEN

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2011



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2011
Teknologiaosaamisen johtamisen
koulutusohjelma, YAMK
Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6800

Tekijä(t)
Ari Juuti

Nimeke
Ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen

Toimeksiantaja
Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto (SAMI)

Tiivistelmä

Ammatillisessa koulutuksessa suoritetaan ammattiosaamisen arviointi käytännön näyttöinä. Näyttöjen ohjaamiseen ja toteuttamiseen työpaikoilla ja oppilaitoksissa osallistuvat oppilaitoksen ja työelämän edustajat. Näyttöjen suunnittelu ja kehittäminen on aikavievää ja vaativaa työtä ja sen toteuttaminen oppilaitoksen ja työelämän yhteistyönä haasteellista. Tämän työn tehtävänä oli parantaa ammattiosaamisen näyttöjen laatua ja näyttöprosessia. Tutkimus kohdistui näyttöjen suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja dokumentointiin.

Tutkimus tehtiin lähettämällä kysely opetushenkilöstölle sekä työpaikkaohjaajille ja opiskelijoille tehtävällä TOP-kyselyllä. Kysely toteutettiin Digium-kyselyohjelmalla. Kysely oli kvalitatiivinen.


Tutkimuksen tuloksena todettiin, että näyttöjen suunnittelu toteutuu hyvin. Ainoaksi ongelmaksi todettiin näyttöjen suunnitteleminen yhteistyössä työelämän kanssa. Näyttöjen toteutus oli hyvää tasoa, mutta näyttöjä ei pystytty toteuttamaan riittävästi työpaikoilla. Tämä johtui koulutettujen työpaikkaohjaajien vähäisyydestä. Näyttöjen arviointi toteutui hyvin lukuunottamatta arviointiin käytettävän ajan määrää, joka koettiin riittämättömäksi. Lisäksi opiskelijat eivät tunne arviointiperusteita riittävästi. Dokumentointi todettiin toimivaksi.

Saadut tulokset vahvistavat SAMIn nykyisen näyttöprosessin olevan oikean suuntainen. Jatkossa kehitetään edelleen yhteistyötä oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä ja ohjataan opiskelijoita sisäistämään näyttöprosessin arviointimenetelmän.

Kieli
suomi

Sivuja 60
Liitteet 6
Liitesivumäärä 17

Asiasanat
näytöt, laatu, kehittäminen, osaaminen, muutosjohtaminen

 <p>NORTH KARELIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</p>	<p>THESIS April 2011 Degree programme in Technology Competence Management, YAMK Karjalankatu 3 FIN 80200 JOENSUU FINLAND Tel. 358-13-260 6800</p>	
<p>Author(s) Ari Juuti</p>		
<p>Title Demonstration of professional competence development</p> <p>Commissioned by Savonlinna Vocational College</p>		
<p>Abstract</p> <p>Vocational training, vocational skills assessment carried out in practical formats. Skills demonstration and for guiding the implementation of the workplace and educational institutions involved in educational and professional representatives. Skills demonstration design and development is time consuming and labor-intensive task and its implementation to school and working life challenges. This work was to improve the demonstration of professional competence and quality of the skills demonstration process. The study focused on demonstration in the design, implementation, evaluation and documentation.</p> <p>The study was conducted by sending questionnaires teaching staff as well as workplace instructors and students are made to the TOP-query. The survey was conducted Digium - poll program. The survey was qualitative.</p> <p>Result of the investigation it was found that the design of skills demonstration is well realized. The only problem was found to maximize demonstrations planned in cooperation with working life. Skills demonstration the implementation was a good level, but the demonstration could not be implemented adequately in the workplace. This was due to trained tutors scarcity. Test evaluation was completed with the exception of a very used for estimating the amount of time, which was felt to be inadequate. In addition, students are not familiar with the criteria sufficiently. Documentation was found to work well.</p> <p>The results obtained confirm the SAMI process, the current skills demonstration in the right direction. In the future, further development of cooperation between school and between jobs, and instructed students to internalize the process of evidence evaluation method.</p>		
<p>Language Finnish</p>	<p>Pages 60 Appendices 6 Pages of Appendices 17</p>	
<p>Keywords</p> <p>skills test, quality, development, pragmatics, change management</p>		

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	LÄHTÖKOHTATILANNE JA KEHITTÄMISTARPEEN PERUSTELU	7
2.1	Nykytilanteen kuvaus	7
2.2	Teoreettinen lähestymistapa	8
3	HANKKEEN ESITTELY	10
3.1	Opinnäytetyön aihealue	10
3.2	Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston organisaatio	11
3.3	Laadunvarmistuksen kokonaisuus	12
3.4	CQAF (Common Quality Assurance Framework) ja ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus	14
3.5	Laadunvalvonnan eteneminen SAMI:ssa	15
3.6	Toimielimen tehtävät laadunvarmistuksessa	16
3.7	Laadun varmistamisen periaatteet Samissa	17
4	TUTKIMUKSELLINEN LÄHESTYMISTAPA	18
4.1	Tutkimuksellinen viitekehys	18
4.2	Tiedonhankinta	19
5	MUUTOKSEN JOHTAMINEN	20
5.1	Muutoksen johtamisen taustat	20
5.2	Näkökulmia muutoksesta	21
5.3	Muutosprosessi kokonaisuudessaan	21
5.4	Muutoksen johtamisen kompastuskiviä	23
6	OSAAMISEN JOHTAMINEN	23
6.1	Osaamisen johtamisen taustaa	24
6.2	Osaamisstrategia	24
6.3	Osaamisstrategia SAMI:ssa	25
6.4	Osaamisen johtamisjärjestelmä SAMI:ssa	26
7	OPINNÄYTETYÖN PROSESSIN ETENEMINEN	29
8	OPETUSHENKILÖSTÖLLE OSOITETTU KYSELY	30
8.1	Opetushenkilöstön kysely ja kyselyn tulokset	30
8.1.1	Vastaajien koulutusalat	31
8.1.2	Vastaajien opettajakokemus	34
8.1.3	Vastaajien kokemus ohjaajina ja arvioijina	35
8.2	Näyttöjen suunnittelu	36
8.3	Näyttöjen toteutus	38
8.4	Näyttöjen arviointi	40
8.5	Näyttöjen dokumentointi	42
8.6	Saatujen tulosten analyysi	44
9	MUUT PALAUTEKYSELYT	46
9.1	Vastaajien koulutusalat	47
9.2	Opiskelijoiden vastaukset kyselyyn	48
9.3	Työpaikkaohjaajien vastaukset kyselyyn	50
10	KEHITTÄMISSUUNNITELMA	53
10.1	Näyttöjen suunnittelu	53
10.2	Näyttöjen toteutus	54

10.3	Näyttöjen arviointi	55
10.4	Näyttöjen dokumentointi	56
11	KEHITYSSUUNNITELMAN TOTEUTTAMINEN JOHTAMISEN AVULLA	57
12	POHDINTA	58
12.1	Tutkimustulosten luotettavuus ja arviointi	58
12.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	59
	LÄHTEET	60

LIITTEET

Liite 1. Opetushenkilöstölle esitetyt kysymykset

Liite 2. Opetushenkilöstön kyselyn tulokset taulukkona

Liite 3. Opetushenkilöstön kyselyn tulokset grafiikkana

Liite 3. Opetushenkilöstön avoimet vastaukset

Liite 5. TOP-kyselyn tulokset, työpaikkaohjaajat

Liite 6. TOP-kyselyn tulokset, opiskelijat

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö käsittelee ammattiosaamisen näyttöjen laadun ja suunnittelun kehittämistä Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa (SAMI). Ylempään ammattikorkeakoulututkinnon kuuluva teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma antaa valmiuksia ja mahdollisuuksia monenlaiseen laadun kehittämiseen yrityksissä ja yhteisöissä. Aihe pyrkii syventämään osaamistani erilaisen tietojen ja ratkaisuiden etsimisessä ja parantamaan ongelmanratkaisukykyäni.

Tämän opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli ammattiosaamisen näyttöjen laadun kehittäminen Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa. Ammattiosaamisen näyttöjen nykytilaa selvitettiin kyselytutkimuksella. Kyselystä saatuja tuloksia analysoitiin ja niiden perusteella tehtiin muutosehdotuksia ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisprosessiin.

Tässä opinnäytetyössä esitellään myös SAMIn organisaatio ja sen laadunvarmistuksen toimintamalli. Lisäksi oma esitykseni toimintamallien kehittämisestä sekä tutkimuksellinen lähestymistapa, jota aion käyttää opinnäytteessäni.

Opinnäytteessä esitellään ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä kysely ja siitä saadut tulokset. Opinnäytetyössä käytetyt tiedot ovat opiskelijoiden ja työssäoppimisenohjaajien osalta kerätty eri vaiheissa vuosina 2008–2010. Opetushenkilöstölle suunnattu kysely suoritettiin tammikuussa 2011. Kyselyn toteuttamisessa käytettiin Digium-tiedonkeruujärjestelmää. Saatujen tulosten perusteella tehtiin muutostarvetta selvittävä analyysi.

Opinnäytetyössä käsitellään myös muutoksen ja osaamisen johtamista yleisesti ja niiden käyttämistä muutosten toteuttamisessa oppilaitosympäristössä. Tarkastelun kohteena on ollut erityisesti SAMI:ssa toteutettu muutoksen ja osaamisen johtaminen.

2 LÄHTÖKOHTATILANNE JA KEHITTÄMISTARPEEN PERUSTELU

Ammatillinen peruskoulutus on toisen asteen koulutusta, jossa tutkinnot ovat aina kolmivuotisia. Tärkeä osa opiskelijan arviointia ovat ammattiosaamisen näytöt, jotka ovat työelämän ja koulutuksen järjestäjän suunnittelema ja toteuttama työtilanne tai työprosessi. Seuraavassa kuvataan ammattiosaamisen näyttöjen nykytilaa ja toteuttamista Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa. Lisäksi käydään läpi ammattiosaamisen näyttöjen prosessi.

2.1 Nykytilanteen kuvaus

Ammattiosaamisen näytöt tulivat pakollisiksi 1.1.2006 alkaen, niiden suunnittelua, toteuttamista ja arviointia säätelevät laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta muutoksineen (L630/1998, L479/2003, L601/2005, A811/1998, A 3/2005). Ne otettiin käyttöön Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa elokuussa 2006. Ammattiosaamisen näyttöjä on kokeiluluontoisesti käytetty jo aiemminkin. Ammattiosaamisen näytön tarkoituksena on siirtää arviointia teoriapohjaisesta arvioinnista tekemisen arviointiin. Arviointi on siis osaamisen arviointia. Opiskelijan oppimisen arviointia tehdään muilla menetelmillä kuin järjestelmällisellä kokeiden järjestämisellä.

Ammattiosaamisen näytössä opiskelija suorittaa omaan alaansa kuuluvan työtehtävän tai tehtäväkokonaisuuden. Opiskelijalla on mahdollisuus työssäoppimisen aikana harjoitella oman alansa taitoja ja näyttöjen sisältämiä prosesseja. Ammattiosaamisen näytöt toimivat nykyään pääsääntöisesti ammatillisten opintojen arvioinnin perustana.

Laki ammatillisesta koulutuksesta antaa määräyksen, että ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa opiskelijan ammatillista osaamista tulee muun arvioinnin ohella arvioida opiskelijan työpaikalla, oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa työtilanteissa tai – tehtävissä opiskelijan antamien ammattiosaamisen näyttöjen perusteella. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630).

Ammattiosaamisen näyttö toteutetaan pääsääntöisesti aidoissa työympäristöissä työpaikoilla, oppilaitoksen ulkopuolella. Kuitenkin joidenkin tutkinnonosien näyttöjä joudutaan tekemään oppilaitoksessa, mikä johtuu siitä, että kaikilla työpaikoilla ei aina ole sellaisia työtehtäviä, joita eri tutkinnonosien ammattiosaamisen näytöissä vaaditaan. Pyrkimyksenä on hakea opiskelijalle eri vuosina erilaisia työssäoppimispaikkoja, jotta kaikkien tutkinnonosien näytöt voidaan suorittaa.

Nykytilanteessa ongelmaksi on muodostunut näyttöjen jalkauttaminen työpaikoille ja työpaikkaohjaajien koulutus. Työpaikoilla, ainakin kuljetusalalla, näytöt ovat vielä uusi asia. Työpaikkaohjaajia on pyritty kouluttamaan Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston toimesta jo usean vuoden ajan. Valitettavasti tarjottua koulutusta ei vielä osata työssäoppimispaikoilla täysimääräisesti hyödyntää.

Myös oppilaitoksessa toimivat opettajat tarvitsevat parempia työkaluja näyttöjen toteuttamiseen ja arviointiin. Lisäksi olisi tarpeen kouluttaa opettajia käyttämään jo olemassa olevia arvioinnin ja näyttöjen toteuttamisen mahdollisuuksia. Arviointiin käytettävät lomakkeet voisivat olla selkeämpiä, jolloin ne avautuisivat paremmin myös työpaikkaohjaajille. Lisäksi on tehtävä opettajien keskuudessa asenteeseen kohdistuvaa työtä. Opettajan, joka on tottunut arvioimaan opiskelijan menestystä teoreettisten testien perusteella, on vaikea muuttaa toimintatapojaan.

2.2 Teoreettinen lähestymistapa

Lähestyn ammattiosaamisen laadun kehittämistä yleisistä laadun ja arvioinnin teorioista käsin, huomioiden myös koulutuksen erityispiirteet. Laadunhallinta on yksi oppilaitoksen tärkeimmistä kilpailutekijöistä. Se vaikuttaa myös oppilaitoksen saamaan tuloksellisuusrahaan.

Ammatillisen opetuksen puolella Opetushallitus ja opetusministeriö ovat yhteistyössä laatineet Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen (2008), jonka avulla koulutuksen laatua voidaan määritellä. Laadunhallintasuositus ei

anna vähimmäiskriteerejä laadunhallinnalle, vaan kannustaa kehittämään toimintaa kohti laadukkaampaa opetusta. Laatua voidaan määrittää monin eri tavoin ammatillisessa koulutuksessa. Tähän vaikuttavat ammatillisen koulutuksen laaja asiakaskunta ja sidosryhmät. (Ruotsalainen 2010, 27).

Laatu voi olla erinomaisuutta, virheettömyyttä, tasalaatuisuutta, asiakkaiden tarpeiden tyydyttämistä tai toiminnan kehittymistä. Laadun kansallinen ohjaus perustuu rahoitusjärjestelmän kautta tulevaan ohjaukseen (opiskelijakohtaiset yksikkö hinnat, tuloksellisuusrahoitus), opetussuunnitelmien ja tutkinnon perusteiden määrittelemän ammatillisen osaamisen vaatimuksiin sekä vapaaehtoisuuteen perustuvaan laatupalkintotoimintaan. (Ruotsalainen 2010, 25).

Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen (2008) yhtenä arvioitavana kohtana ovat toimivat prosessit. Suosituksen mukaan prosessimainen toiminta pa auttaa koulutuksenjärjestäjää hahmottamaan toimintaansa kokonaisuutena ja jäsentämään siihen liittyvien eri toimintojen välisiä yhteyksiä (esimerkiksi opetus ja ohjaus oppilaitoksessa ja työpaikoilla, opinto-ohjaus, opiskelijahuolto). Prosessit ovat tärkeä johtamisen väline, koska niiden avulla strategiset tavoitteet voidaan viedä käytäntöön ja näin toteuttaa perustehtävää. Prosesseja tulee jatkuvasti ohjata, johtaa ja kehittää.

Koulutuksenjärjestäjän päätöksenteko perustuu luotettavaan tietoon. Koulutuksenjärjestäjän tulee huolehtia, että prosessit muodostavat perustehtävän hoitamisen kannalta toimivan kokonaisuuden, ja varmistaa riittävät resurssit prosessien tavoitteiden saavuttamiseen. Koulutuksenjärjestäjä hankkii prosesseja ja niiden suorituskykyä koskevaa tietoa tekemällä itsearviointia ja toiminnan sisäistä ja ulkoista auditointia. (Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus 2008, 24–26.)

Koulutuksen laadun arvioinnin ongelmana on myös se, että varsinainen vaikutus näkyy vasta pitkän ajan kuluttua. Koulutuksen laadun arvioinnissa tulisikin olla kysymys pitkäkestoisesta, yleisestä asenteesta. Asiakastyytyväisyyden mittaamisen ongelmana on syy ja seuraus: syntyykö laatu asiakastyytyväisyydestä vai asiakastyytyväisyys laadusta? Mittarit ovat empiirisiä. Toinen ongelma liittyy

opiskelijan näkemiseen asiakkaana. Oikeasti asiakas voi valita ja kilpailuttaa tuottajia, todellisuudessa opiskelija ei esimerkiksi voi valita opettajaa, eikä hänellä ole loputtomia valinnanmahdollisuuksia opintojensa suhteen. Opiskelijalla on myös oikeuksiensa lisäksi velvollisuuksia, hän on tässä mielessä hallintoalamainen, eikä asiakas. Oppijalla itsellään on keskeinen rooli oppimisprosessissa, kukaan ei voi oppia opiskelijan puolesta. Asiakastyytyväisyys ja asiakaslähtöisyys tässä mielessä ovat hankalia sovellettavia koulutuksen laadun arviointiin. Asiakastyytyväisyys on myös aina subjektiivinen kokemus, täysin saman palvelun kaksi kokee eri tavalla. (Raivola 2000, 43–46.)

Laadunvalvonta on prosessi, jossa yritys tai organisaatio tarkastaa, saavuttavako sen tuotteet ja palvelut tietyn vähimmäislaatutason. Tällä halutaan estää liiallista vaihtelua ja laadun rönsyilyä. Laadunvarmistuksessa keskeistä on laadun hallinta ja pitkäjänteinen kehittäminen. Lähestymistavalle tyypillistä on ongelmien ratkaisu ja ennaltaehkäisy. (Kekäle & Lehikoinen 2000, 43–47.)

3 HANKKEEN ESITTELY

Tässä osiossa esitellään opinnäytetyön ainealue, kehityshanke sekä organisaatio, jolle kehityshanke tehdään.

3.1 Opinnäytetyön aihealue

Opinnäytetyöni käsittelee ammattiosaamisennäyttöjen laadun parantamista. Ammattiosaamisen näytöt ovat nykyisten tutkinnonperusteiden mukaan pääasiallinen tapa arvioida opiskelijan osaamista. Näyttöjen arviointia tekevät myös työpaikalla opiskelijoita ohjaavat työpaikkaohjaajat. Koska työpaikkaohjaajalla ei ole opettajankoulutusta, on ohjeiden ja lomakkeiden oltava helppotajuisia ja ymmärrettäviä. Tarkoitukseni on tarkastella kriittisesti nykyistä järjestelmää sekä niitä toimintatapoja, joita nykyään sovelletaan. Saatujen palautteiden perusteella ammattiosaamisennäytöt ovat edelleen kehitymis- ja kypsymissvaiheessa, joten oppilaitostasolla niitä voitaisiin vielä tässä vaiheessa vaivattomasti kehittää ja uudistaa. Saatujen tulosten perusteella tehdään esitys toimenpiteistä,

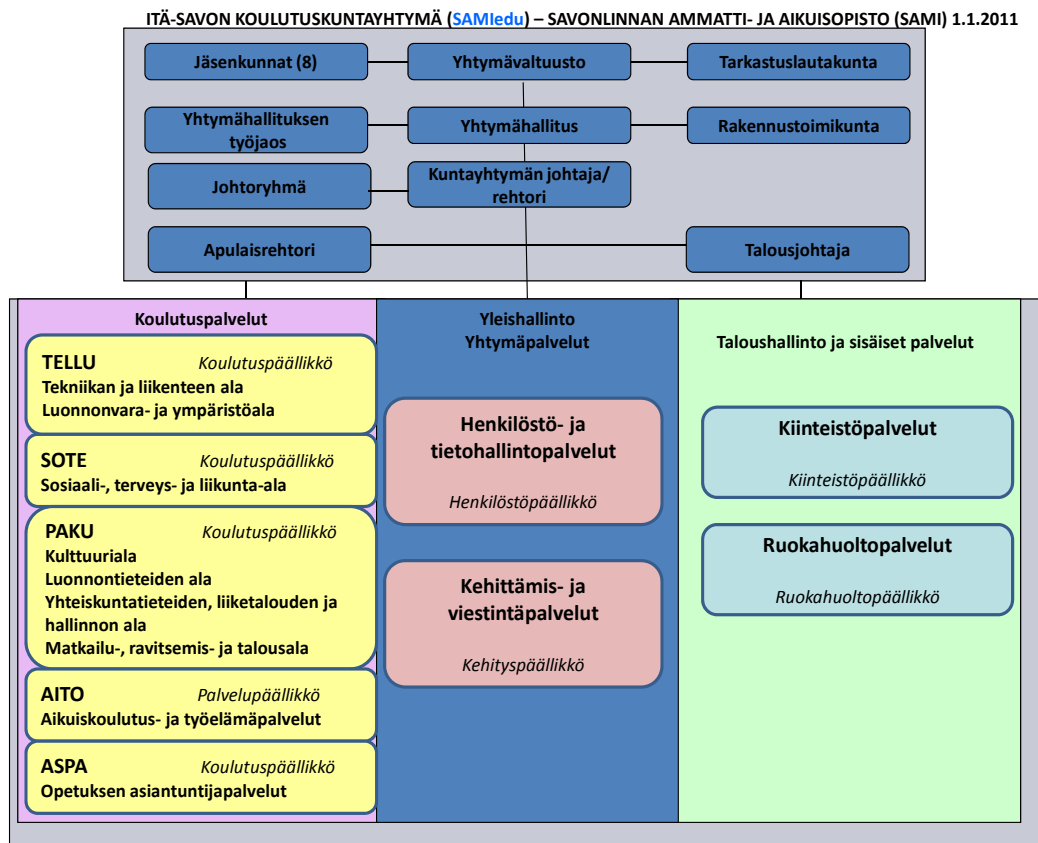
joilla näyttöjen laatua voidaan parantaa ja työskentelyä näyttöjen läpiviemiseksi helpottaa.

3.2 Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston organisaatio

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistoa (SAMI) ylläpitää Itä-Savon koulutuskuntayhtymä. Opisto on monialainen ammatillinen oppilaitos. Kuntayhtymän jäsenkuntia ovat Savonlinnan kaupunki sekä Enonkosken, Kerimäen, Kesälahden, Parikkalan, Punkaharjun, Rantasalmen ja Sulkavan kunnat. (Itä-Savon koulutuskuntayhtymä 2010).

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa opiskelee toisella asteella ammattia noin 2300 opiskelijaa, joista noin 1500 suorittaa opetussuunnitelmaperusteisia perustutkinto-opintoja. Loput noin 800 opiskelee näyttötutkintoperusteisia opintoja. Henkilöstöä on suunnilleen 320, joista opettajia on 180. Opetusta annetaan seitsemällä koulutusalueella: kulttuurialalla, luonto- ja ympäristöalalla, matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla, sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla, tekniikan ja liikenteen alalla, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon sekä luonnontieteiden alalla. (Itä-Savon koulutuskuntayhtymä 2010).

Koulutus on organisoitu hallinnollisesti kolmeen alueeseen, joihin kuuluvat sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala (SOTE), tekniikan ja liikenteen ala yhdessä luonnonvara- ja ympäristöalan kanssa (TELLU) sekä kaikki loput sisällään pitävä palvelu- ja kulttuuriala (PAKU). Lisäksi koulutuspalveluihin kuuluvat asiantuntijapalvelut, jossa toimivat ammattitaitoa täydentävien tutkinnonosien (ATTO) opettajat, opinto-ohjaajat, kuraattori, palveluohjaajat ja muu opetusta avustava henkilöstö. Kuviossa 1 on esitetty Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston hallinnollinen organisoituminen.



Kuvio 1. Itä-Savon koulutuskuntayhtymän organisaatio (Itä-Savon koulutuskuntayhtymä 2010)

Kaikilla koulutusaloilla annetaan opetusta sekä nuorille että aikuisille. Lisäksi työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää sekä oppisopimusta hoitaa AITO-tiimi eli aikuiskoulutuksen ja työelämäpalvelujen yksikkö, jota johtaa palvelupäällikkö.

Itse työskentelen nuorten ammatillisessa peruskoulutuksessa tekniikan ja liikenteen koulutusalaalla tutkintovastaavana. Vastuualueeseeni kuuluvat pääasiassa opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa logistiikkaosaston opetustyöt ja auto- ja kuljetusalan käytännön toiminnoista vastaaminen ja muutamia muita vastuita.

3.3 Laadunvarmistuksen kokonaisuus

Oppilaitoksessa on käytössä useita eri laadunvarmistuksen työkaluja, mutta tärkeimpiä niistä ovat strategiapohjaiset BSC-laaturortit ja intranetissä toimiva sähköinen toiminta- ja laaturjestelmä TOLA. Laaturkortti tehdään vuosittain

laajennetun johtoryhmän toimesta hallituksen hyväksyessä sen. Laatukorttia käyttää koko henkilöstö kollegiaalisten ryhmien toimintasuunnitelmien kautta. Koko henkilöstö on jakautunut kollegiaalsiin ryhmiin, jotka ovat yleensä 5–20 hengen kokoisia teemallisesti samaa työtä tai saman kohderyhmän kanssa työtä tekeviä. Sekä talon että kollegiaalisten ryhmien kortteja seurataan kolme kertaa vuodessa.

SAMIn laatu- ja tulokortteja on neljä: SAMI-prosessit, SAMI-uudistuminen, henkilöstökysely ja SAMI-resurssit. SAMI-prosesseissa on CQAF-laadunhallinnan näkökulmien mukaan 9 osa-aluetta. Kussakin on yhdestä kahteen sanallista tavoitetta. SAMI-uudistumisen tavoitteita arvioidaan opiskelija-, työelämä-, asiakas- ja henkilöstöpalautteiden avulla. Henkilöstökyselyn tavoitteet on asetettu aiempien tulos- ja vertaistietojen pohjalta. SAMI-resurssit mitataan talousarvion ja tilinpäätöksen tunnusluvuilla. Vaikuttavuus perustuu tulosrahoituksen perusteilla (työllistyminen, jatko-opinnot, keskeyttäminen ja läpäisy). (Ruotsalainen 2010, 52).

Toiminta- ja laatujärjestelmä TOLA on intranettiin koottu tekstien kokoelma, jossa annetaan ohjeet SAMIlaisista käytännöistä. TOLAssa on linkitykset hyväksytyihin asiakirjoihin, esimerkiksi opetussuunnitelmiin, hankintaohjeistoon, viestintäsuunnitelmaan yms. Käytettävät lomakkeet löytyvät myös TOLasta. Tavoitteena on, että TOLAssa on kuvaus kaikesta SAMIlaisesta käytännöstä ja toimintatavasta sellaisena kuin sen SAMI:ssa tulisi toteutua. Lisäksi laadunvarmistusta on tehty osallistumalla opetusministeriön ammatillisen koulutuksen laatu-palkintokilpailuihin. Voitto on tullut vuosina 2003 ja 2007. Voiton jälkeen joutuu kolmen vuoden karenssiin, joten voitto tuli uudelleen heti, kun osallistuminen oli mahdollista. SAMI osallistuu kilpailuun jälleen vuonna 2011. Kilpailun arviointiperusteina käytetään soveltaen Euroopan laatu-palkintokriteereitä (EFQM) siten, että hakija kuvaa toimintaansa yhdeksällä arviointialueella. Lisäksi kilpailussa on vuosittain vaihtuva koulutuspoliittisesti merkittävä erityisteema.

3.4 CQAF (Common Quality Assurance Framework) ja ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus

Ammatillisen koulutuksen yhteinen eurooppalainen laadunvarmistuksen ja laadunhallinnan viitekehys (CQAF) on jatkuvan oppimisen ja toiminnan kehittämismalli. Sen taustalla on Demingin laatuympyränä tunnettu jatkuvan parantamisen periaate (suunnittele, toteuta, arvioi ja paranna). CQAF-malli ei korvaa olemassa olevia itsearviointi- ja laadunvarmistusjärjestelmiä (esim. EFQM, ISO, CAF, Balance Scorecard). Eri jäsenvaltioissa on päädytty erilaisiin ratkaisuihin ammatillisen koulutuksen laadun varmistamiseksi. Siksi keskeiset laatuksiteerit esitetään CQAF:ssä niin, että ne soveltuvat erilaisiin toimintaympäristöihin. Mallissa kiinnitetään huomiota kriittisiin laatuksiteerijoihin, joista yhtenä esimerkkinä on sidosryhmien ottaminen mukaan ammatillisen koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen. (Eurooppalainen ulottuvuus 2010).

Suomessa Opetushallitus ja opetusministeriö ovat yhteistyössä laatineet Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen (2008), jonka avulla laatua voidaan määrittellä.

Suositus perustuu ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen yhteiseen eurooppalaiseen viitekehukseen (CQAF). Laadunhallintasuositus ei anna vähimmäiskriteerejä laadunhallinnalle, vaan kannustaa toiminnan kehittämiseen kohti erinomaisuutta. Laatua voidaan määrittää monin eri tavoin ammatillisessa koulutuksessa. Tähän vaikuttavat ammatillisen koulutuksen laaja asiakaskunta ja sidosryhmät. Laatu voi olla erinomaisuutta, virheettömyyttä, tasalaatuisuutta, asiakkaiden tarpeiden tyydyttämistä tai toiminnan kehittymistä. Laadun kansallinen ohjaus perustuu rahoitusjärjestelmän kautta tulevaan ohjaukseen (opiskelijakohtaiset yksikköhinnat, tuloksellisuusrahoitus), opetussuunnitelmien ja tutkinnon perusteiden määrittelemän ammatillisen osaamisen vaatimuksiin sekä vapaaehtoisuuteen perustuvaan laukupalkintotoimintaan. (Ruotsalainen 2010, s. 26).

Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksessa (2008) arvioitavia kohteita on kaikkiaan yhdeksän:

- 1) toimintojen tarkastelu kokonaisuutena

- 2) asiakassuuntautuneisuus
- 3) johtajuus
- 4) tuloshakuisuus
- 5) jatkuva oppiminen, innovointi ja parantaminen
- 6) henkilöstö voimavarana
- 7) toimivat prosessit
- 8) työelämälähtöisyys ja kumppanuudet
- 9) yhteiskunnallinen vastuu.

Yhtenä arvioitava kohtana ovat toimivat prosessit, tässä opinnäytteessä tarkastellaan toimivia koulutusprosesseja. Suosituksen mukaan prosessimainen toimintapa auttaa koulutuksenjärjestäjää hahmottamaan toimintaansa kokonaisuutena ja jäsentämään siihen liittyvien eri toimintojen välisiä yhteyksiä (esimerkiksi opetus ja ohjaus oppilaitoksessa ja työpaikoilla, opinto-ohjaus, opiskelijahuolto). Prosessit ovat tärkeä johtamisen väline, koska niiden avulla strategiset tavoitteet voidaan viedä käytäntöön ja näin toteuttaa perustehtävää. Prosesseja tulee jatkuvasti ohjata, johtaa ja kehittää. Koulutuksenjärjestäjän päätöksenteko perustuu luotettavaan tietoon. Koulutuksenjärjestäjän tulee huolehtia, että prosessit muodostavat perustehtävän hoitamisen kannalta toimivan kokonaisuuden, ja varmistaa riittävät resurssit prosessien tavoitteiden saavuttamiseen. Koulutuksenjärjestäjä hankkii prosesseja ja niiden suorituskykyä koskevaa tietoa tekemällä itsearviointia ja toiminnan sisäistä ja ulkoista auditointia. (Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus 2008, 24–26.)

3.5 Laadunvalvonnan eteneminen SAMI:ssa

Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua ja toteuttamista varten koulutuksen järjestäjän tulee asettaa toimielin tai useampia toimielimiä, joihin kuuluu koulutuksen järjestäjää, opettajia ja opiskelijoita sekä asianomaisen alan tai alanomaisten alojen työ- ja elinkeinoelämää edustavia jäseniä (L 601/2005).

Ammattiosaamisen näyttöjen onnistumisen varmistamiseksi Samissa on laadittu laadun arvioinnin ja laadun varmistuksen yleiset periaatteet (ks. kuvio 2, s.18).

Ammattiosaamisen laadusta Samissa vastaa viimekädessä ammattiosaamisen näyttöjen toimielin. Toimielin koostuu seuraavista edustajista:

- rehtori/ kuntayhtymän johtaja, joka toimii puheenjohtajana
- kehityspäällikkö, sihteeri
- yhtymähallituksen puheenjohtaja, yhtymähallituksen edustajana
- apulaisrehtori
- koulutus­päällikkö (4 kpl)
- opettajaedustaja
- oppilaskunnan puheenjohtaja.

3.6 Toimielimen tehtävät laadunvarmistuksessa

Arvioinnin lähtökohtana on opetussuunnitelman perusteissa määritetty työelämän edellyttämä ammattitaito. Laadunvarmistuksessa mietitään, onko työelämän edellyttämä ammattitaito ja keskeinen osaaminen avattu selkeiksi lauseiksi, jotka kaikki (työelämä, opettajat, opiskelijat) ymmärtävät ja kuinka ymmärtäminen on varmistettu.

Toiseksi selvitetään, onko työelämän edellyttämän ammattitaidon osoittaminen mietitty oikeiksi työelämän tehtäviksi, kuinka tieto oikeista työtehtävistä on kartoitettu, onko kartoitus ollut systemaattista ja onko kartoitus dokumentoitu.

Työelämlähtöisyys tarkoittaa, että näyttöjen suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi toteutetaan oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyönä. Tällöin tarkastellaan muu muassa, onko työelämän kanssa keskusteltu ammattitaidosta, onko keskustelu systemaattista, onko se dokumentoitu. Lisäksi pohditaan, löytyykö työpaikoilta sellaisia tehtäviä, joissa voidaan laaja-alaisesti työelämän normaaleissa työtehtävissä näyttää keskeistä osaamista, kuinka työtehtäviä arvioidaan, onko arviointi dokumentoitu ja onko arviointi systemaattista.

Näyttöjen arviointi on yhteisarviointia, eli näyttöjen arviointiin osallistuvat opettaja, työelämän edustaja ja opiskelija. Tällöin on perusteita miettiä, onko työelämän edustajilla valmiuksia arviointiin, onko arvioija koulutettu, kuinka koulutus on suoritettu, onko koulutus ja koulutetut dokumentoitu ja ollaanko työpaikkaohjaajiin säännöllisesti yhteydessä. Lisäksi kannattaa pohtia, millaisia arviointilan-

teita näytöissä on, kuinka usein arvioijana on vain opettaja, kuinka usein vain työelämän edustaja ja kuinka usein arviointi tehdään yhteisarviointina.

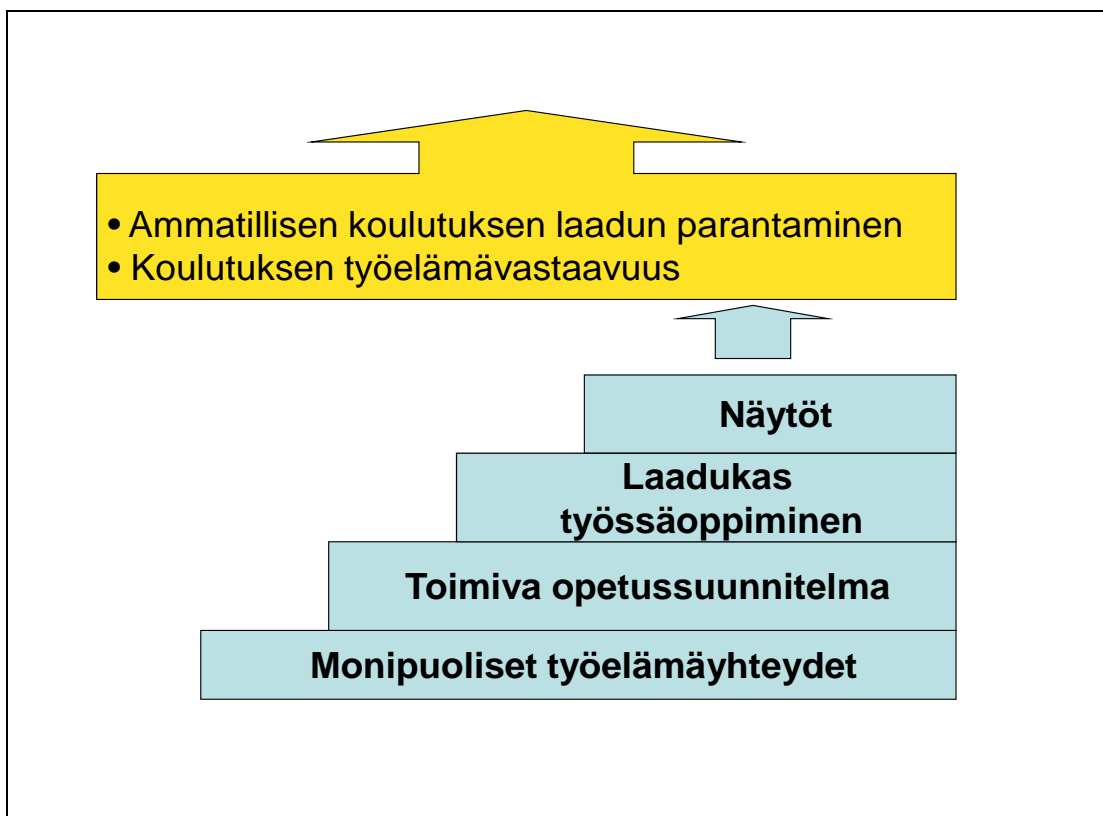
Toimikunta päättää kerättyjen tietojen pohjalta ammattiosaamisen näyttöjen kehittämistoimista. Toimikunta määrittelee kehittämistoimenpiteiden varsinaiset tavoitteet, vastuut, aikataulutukset ja seurannan.

3.7 Laadun varmistamisen periaatteet Samissa

Ammattiosaamisen näyttöjen laadunvarmistamisen yleiset periaatteet Samissa rakentuvat seuraavien elementtien varaan:

- opetussuunnitelmaperusteisuus (osaamisen arvioinnin kohteet ja kriteerit vastaavat opetussuunnitelman perusteita)
- työelämlähtöisyys (näyttöjen suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi toteutetaan oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyönä)
- tavoitelähtöinen ja kriteeriperusteinen opiskelijan arviointi (näytön arvioinnille on asetettu ennalta arvioinnin kohteet ja kriteerit, jotka ovat kaikkien osapuolten tiedossa)
- laaja-alaisen osaamisen arviointi (näytöissä tulee arvioida toiminnallista, tiedollista, sosiaalista ja reflektiivistä osaamista)
- yhteisarviointi (näyttöjen arviointiin osallistuvat opettaja, työelämän edustaja ja opiskelija)
- dokumentoinnin yhdenmukaisuus ja läpinäkyvyys (näyttöjen arviointi dokumentoidaan kaikissa tutkinnoissa yhdenmukaisella tavalla)
- laatuvaatimukset asetetaan koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmien sekä näyttösuunnitelmien sisällölle ja rakenteelle, näyttöympäristölle, arvioinnin kohteille ja kriteereille sekä arviointikäytännölle ja arviointitiedon dokumentoinnille.

Laatuvaatimukset koskevat sekä kirjallista aineistoa (opetussuunnitelmia ja näyttöaineistoja) että näyttöjen ja arvioinnin käytännön toteuttamista.



Kuvio 2. Laadun varmistamisen yleiset periaatteet SAMI:ssa.

4 TUTKIMUKSELLINEN LÄHESTYMISTAPA

Tässä osiossa esitellään tutkimuksellinen viitekehys ja opinnäytetyöhön tarvittavien tietojen hankintatavat ja menetelmät.

4.1 Tutkimuksellinen viitekehys

Tutkimus ja kehitys kulkevat tässä opinnäytetyössä käsi kädessä, kuten ammatikorkeakoulujen opinnäytetöissä yleisestikin. Tavoitteena on kehittää organisaation toimintaa tutkimustyön avustamana. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on tiedontuotantoa, jossa kysymyksen asettelut nousevat käytännön toiminnasta ja rakenteista. Ei voida puhua tutkimustiedon soveltamisesta, vaan uudesta tiedonmuodostuksen tavasta, jossa tutkimus on avustavassa roolissa. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tavoitellaan konkreettista muutosta, mutta samalla siinä pyritään perusteltuun tiedon tuottamiseen. (Toikko 2009, 22–23.)

Kehittämistoiminnan ensisijaisena tavoitteena on usein jonkin aineellisen tai aineettoman tuotteen kehittäminen tai vaikkapa prosessin parantaminen. Tyypillisesti pyritään jonkin asian muuttamiseen, ei niinkään tiedon tuottamiseen tutkimuksen merkityksessä. Käyttökelpoisuuden määrittää tyypillisesti se organisaatio, jossa kehittämistoiminta tehdään. (Rantanen 2009, 3-4.) Myös tässä tapauksessa päätavoitteena on uusien käytänteiden ehdottaminen tähän nimenomaiseen organisaatioon. Tutkimuksiin ja muuhun aineistoon nojaten selvitetään paras mahdollinen tapa arvioinnille.

Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen on käsite, joka on saanut sijaa erityisesti työelämän kehittämisohjelman myötä. Tutkimusavusteinen kehittäminen voidaan nähdä käytäntöön suuntautuneena toimintana, joka tähtää olemassa olevan tilanteen kehittämiseen käyttäen hyväksi tieteellistä tietoa. Näin ollen tutkimus palvelee kehittämistä eikä kehittäminen tutkimusta. Tutkimusavusteinen kehittäminen on käytännöllistä, mutta se pyritään tekemään myös tutkimuksellisesti perustellusti. (Toikko 2009, 33.)

4.2 Tiedonhankinta

Tiedon keräämiseen käytetään sähköistä tiedonkeruuta, joka tehdään oppilaitoksen käytössä olevalla Digium-ohjelmalla. Tietoa kerätään kyselytutkimuksella, johon osallistuvat päivittäin ammattiosaamisnäyttöjen parissa työskentelevät opettajat ja muu opetusta avustava henkilöstö, esimerkiksi tutkintovastavat, tutkintokoordinaattorit, koulutuspäälliköt ja opinto-ohjaajat. Lisäksi tärkeässä roolissa olevien työpaikkaohjaajien näkemykset saadaan jatkuvasti tehtävistä palautekyselyistä, joista tehdään tarvittavat johtopäätökset. Tämän lisäksi tietoa kerätään oppilaitoksen omista erilaisista palautejärjestelmistä ja opetusministeriön keräämistä eri oppilaitosten toiminnan laatua kuvaavista tiedoista. Lisäksi tietoa hankitaan Opetushallituksen erilaisista julkaisuista ja Internet-sivuilta. Opetushallitus kerää vuosittain tietoa näyttöjen laadusta samalla, kun se valvoo kokonaisuutena oppilaitoksen toimintaa monilla muilla mittareilla.

5 MUUTOKSEN JOHTAMINEN

Opinnäytetyössä käsitellään ammattiosaamisen näyttöjen kehittämistä. Kehittäminen vaatii yleensä muutoksia toimintatapoihin ja vakiintuneisiin käytänteisiin. Muutoksen johtaminen on tärkeä osa laadun kehittämistä. Seuraavassa on käsitelty muutoksen johtamista ja siinä käytettäviä menetelmiä.

5.1 Muutoksen johtamisen taustat

Muutoksen lähtökohtana täytyy olla organisaation oma toiminta ja siinä havaitut muutostarpeet. Muutostarpeet voivat perustua esimerkiksi oppilaitoksen omaan laadunhallinnasta saatavaan informaatioon. Muutoksen suunnittelussa, eteenpäin viemisessä, toteuttamisessa, kehittämisessä ja edelleen arvioinnissa otetaan huomioon samanaikaisesti organisaation yleistavoitteet (toiminnan yleispäämäärät, taloudelliset tavoitteet ja tuloshakuisuus, asiakkaiden tarpeet ja kumppanuuksien kehittäminen) ja organisaation sisäisen dynamiikan vaatimukset (henkilöstön kehittäminen ja osallistumismahdollisuudet). Hyvässä muutoksen johtamisessa molemmat näkökulmat huomioidaan siten, että kaikissa vaiheissa toiminnan päämäärä ja muutoksen tavoite säilyy kirkkaana, johtaminen perustuu tosiasioihin ja on prosessin omaista. Myös muutoksen edellyttämiin uuden oppimisen vaatimuksiin pitäisi kyetä vastaamaan ja resurssimaan organisaatio muutoksen edellyttämällä tavalla. (Luomala 2008).

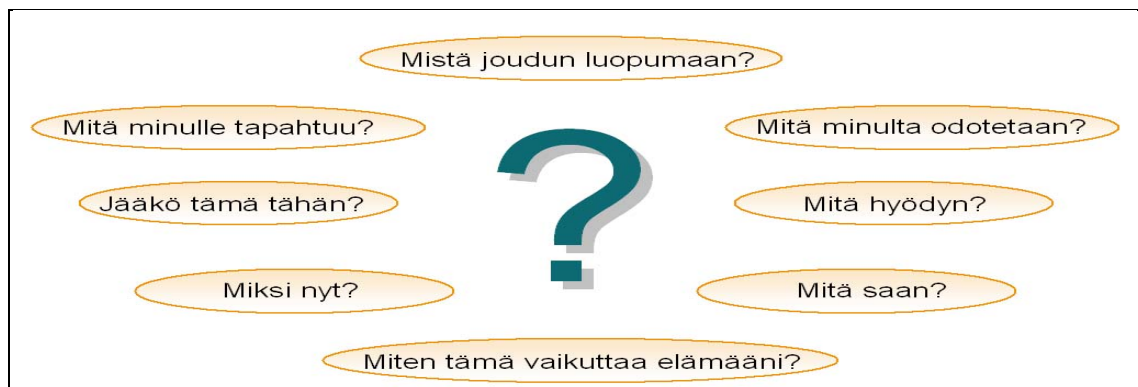
Muutostilanteessa oppilaitoksen on ensinnäkin määriteltävä muutoksen tavoitteet ja kerrottava henkilöstölleen perustelut muutokselle. Onnistuneessa muutoksessa kiinnitetään samanaikaisesti huomiota myös organisaation toimivuuden kehittämiseen muutoksessa. Käytännössä tämä tarkoittaa oppilaitoksen työolosuhteiden ja muutostavoitteiden keskinäistä suhteuttamista siten, että muutoksen suunnittelussa ja toteuttamisessa otetaan muutostarpeiden lisäksi huomioon työskentelyolosuhteet, tiedonkulku, kannustaminen, johtaminen ja työnsisällöt sekä fyysiset olot, jotka kaikki yhdessä muotoilevat työyhteisön toimintaa muutoksessa. (Luomala 2008)

5.2 Näkökulmia muutoksesta

Muutoksen johtamisessa törmätään usein erilaisiin kysymyksiin, joita saattavat aiheuttaa henkilöstössä epävarmuutta (kuvio 3). Muutos voidaan kokea uhkana, siirtymisenä kohti tuntematonta tavoitetilaa. Johtamisessa tämä on huomioitava antamalla henkilöstölle tietoa ja mahdollisuus osallistua muutokseen. Ihminen haluaa mieluummin elää tutussa helvetissä kuin tuntemattomassa paratiisissa. (Vepsäläinen 2007).

Muutoksessa voidaan myös kokea menetystä. Siirtyminen pois nykyisestä tilanteesta saatetaan kokea luopumisena. Johtamisessa asia voidaan huomioida antamalla aikaa muutokset toteuttamiselle, antamalla aikaa tehdä ”surutyötä”.

Henkilökunta saattaa kokea muutoksen myös loukkauksena. Koetaan, että muutokseen pyritään nykytilanteen huonouden takia suhteessa pyrittävään tilanteeseen. Ihmiset saattavat kokea itsensä huonoiksi työntekijöiksi ja muutoksen johtuvan siitä. (Vepsäläinen 2007).



Kuvio 3. Muutoskysymyksiä. (Vepsäläinen 2007)

5.3 Muutosprosessi kokonaisuudessaan

Anni Vepsäläisen (2007) mukaan muutosprosessi koostuu kahdeksasta kohdasta, jotka on lueteltu seuraavaksi..

1. Osoitetaan muutoksen tärkeys ja kiireellisyys. On pystyttävä tekemään analyysi, mitä muutoksia tarvitaan ja millaisella aikataululla muutokset on tehtävä. Tarkoituksena on keskustella henkilöstön kanssa ongelmista ja muutostarpeis-

ta. Näissä asioissa on pyrittävä löytämään yhteinen näkemys. Tämä yhteinen näkemys ohjaa kaikkia muutokseen osallistujia yhteiseen päämäärään.

2. Perustetaan ohjausryhmä, jonka tehtävänä on toimia tiedonvälittäjänä ja toiminnanohjaajana muutosta tehtäessä. Ryhmään on valittava henkilöitä jotka suhtautuvat muutokseen positiivisesti ja avarakatseisesti. Ohjausryhmällä tulee olla valtaa ja vaikutusmahdollisuuksia muutoksen tekemisessä. Ohjausryhmän jäsenet toimivat samalla esimerkkinä muutoksen viemisessä organisaatiotasolle.

3. Luodaan visio joka on riittävän puoleensavetävä, visio, joka ohjaa toimintaa koko muutoksen ajan. Suunnitellaan strategia, jolla varmistetaan pääsy luotuun visioon. Strategiaa ovat ne toimenpiteet, joita apuna käyttäen asetettu visio saavutetaan. Strategiaan voidaan sisällyttää esimerkiksi henkilöstön kouluttaminen uusiin toimintamalleihin. Vision ja strategia tavoite on kirkastaa kaikille, mihin muutoksilla pyritään, mikä on organisaation tavoite.

4. Kommunikoidaan sekä muutoksesta että visiosta. Pyritään käyttämään tehokkaasti kaikkia organisaation käytössä olevia kanavia. Annetaan tietoa riittävästi. Avoin tiedottaminen vähentää epävarmuutta henkilöstössä. Kommunikoinnissa on tärkeää, että viesti on aina samansisältöistä.

5. Motivoidaan ja tuetaan henkilöstöä muutoksessa. Muutokselle laaditaan selkeät aikataulut ja mittarit. Henkilöille annetaan selkeät roolit muutoksen aikaansaamiseksi. Henkilöstöltä kerätään palautetta muutoksen toteutumisesta ja heitä kannustetaan muutoksen tekemisessä.

6. Tarkastetaan välitulokset ja varmistetaan, että tulokset tulevat henkilöstö tietoon. Huomioidaan saavutetut tulokset ja tarvittaessa palkitaan muutoksen mahdollistajat. Korostetaan saavutettujen tulosten merkitystä organisaatiolle. Tällä saavutetaan henkilöstön luottamus muutoksia kohtaan.

7. Vahvistetaan muutoksella saavutetut hyödyt ja painotetaan muutosprosessin jatkumista. Vahvistetaan prosessissa muuttuneet toimintatavat tai systeemit.

Kiinnitetään huomio onnistumisiin epäonnistumisien sijaan. Kartoitetaan uusia mahdollisuuksia kehittää organisaatiota. Muutoksen on oltava jatkuvaa.

8. Juurrutetaan uudet toimintamallit ja tavat organisaatioon. Osoitetaan muutoksen tulokset entiseen verraten. Jatketaan muutoksen johtamista tavoitteena jatkuva kehittyminen.

5.4 Muutoksen johtamisen kompastuskiviä

Alla on lueteltu muutamia tekijöitä jotka saattavat muodostaa esteitä muutoksen syntymiselle;

- 1) liiallinen tyytyväisyys vallitsevaan tilanteeseen
- 2) ohjaava tiimi puuttuu
- 3) visiota aliarvioidaan
- 4) visiosta viestitetään liian vähän
- 5) uuden vision tiellä olevia esteitä ei poisteta
- 6) lyhyen aikavälin onnistumisia ei synny
- 7) voitto julistetaan liian varhain
- 8) muutosta ei juurruteta yrityskulttuuriin (Roihuvuo 2008).

Edellä luetellut asiat on tetuutettava kokonaisuudessaan jos aiotaan onnistua muutoksen johtamisen läpiviennissä.

6 OSAAMISEN JOHTAMINEN

Tässä osiossa käsitellään osaamisen johtamista yleisesti ja tarkastellaan toimia, joita osaamisen johtamisessa voidaan käyttää. Lisäksi esitellään osaamisen johtamisen painopistealueita SAMI:ssa.

6.1 Osaamisen johtamisen taustaa

Osaamisen johtamisen tavoitteena on jatkuva osaamisen kehittäminen, jotta organisaatio on kykenevä suoriutumaan tehtävistään ja tarvittaessa myös uudistumaan. Osaamisen johtamisella tarkoitetaan organisaation ja sen henkilöstön osaamisen systemaattista arviointia ja kehittämistä toiminnan tavoitteista lähtien eli osaamisen johtaminen on toiminnan strategista johtamista. Osaamisen johtamisessa on olennaista johtaa osaamista systemaattisesti strategian suuntaisesti tulevaisuutta ennakoiden. Tämä on ehkä suurin ero perinteiseen koulutussuunnitteluun, jossa lähtökohtana saattaa usein olla havaitut puutteet nykyosaamisessa ja koulutettavien omat henkilökohtaiset kiinnostukset ja koulutustavoitteet organisaation tavoitteiden sijaan. (Maukonen ja Ahvo-Lehtinen 2005).

Osaamisen johtamisella ennakoidaan osaamiseen ja henkilöstöön liittyviä tulevia tarpeita, jolloin ehditään ajoissa varmistamaan riittävät, tarpeen mukaiset, henkilöstöresurssit ja kehittämään osaamista ja koulutusta oikeaan suuntaan. Samalla tunnistetaan organisaation kannalta keskeiset osaamiset, jolla turvataan organisaation kilpailu- ja toimintakyky pitkällä aikavälillä. Tarkoituksena on arvioida systemaattisesti organisaation ja sen henkilöstön osaamista ja kehittämistä toiminnan tavoitteista lähtien. Näin varmistetaan inhimillisen ja sosiaalisen pääoman säilyminen ja kehittyminen organisaatiossa ja parannetaan työyhteisön työkykyä ja sitoutumista sekä henkilöstön muutosvalmiutta. (Maukonen ja Ahvo-Lehtinen 2005).

Osaamisen johtaminen on yrityksen toiminta- ja kilpailukyvyn vahvistamista ja varmistamista osaamis pohjan avulla sisältäen kaiken sellaisen tarkoituksellisen toiminnan, jonka avulla yrityksen strategian edellyttävää osaamista vaalitaan, kehitetään, uudistetaan, hyödynnetään ja hankitaan (Sidoroff 2010).

6.2 Osaamisstrategia

Osaamisstrategia kuvaa osaamisen merkitystä yrityksen liiketoimintastrategiasa ja valintaa siitä, miten osaamishaasteisiin vastataan. Lisäksi siinä otetaan

kantaa siihen, millä tavalla osaamista lähestytään strategisella tasolla, miten ne sidotaan organisaation toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen, millaisia resursseja ja rakenteita osaamisen johtamisessa painotetaan, sekä siihen, painotetaanko tekniikkaa ja järjestelmiä vai ihmisiin sidoksissa olevia keinoja.

Osaamisstrategia auttaa valitsemaan yrityksen strategian kannalta oikeat osaamiset ja kehittämistoimet sekä kohdentamaan huomion, resurssit ja kehittämistoimet tukemaan mahdollisimman hyvin yrityksen tavoitteita. Osaamisen kehittämissuunnitelma voidaan laatia useammalle tasolle, organisaatiotasosta aina yksilötasolle asti. (Sidoroff 2010)

6.3 Osaamisstrategia SAMI:ssa

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa (SAMI) tehtiin henkilöstön osaamiskartoitus vuoden 2010 loppupuolella. Osaamisstrategiaa ei oppilaitoksella vielä ole, vaan henkilöstön kehittäminen ja henkilöstön osaamiseen liittyvät asiat on kirjattu strategiaan. Lisäksi ammattiopistolla on olemassa henkilöstön kehittämissuunnitelma.

Osaamisstrategialla pyritään saamaan aikaan ne muutokset, jotka on varsinaiseen strategiaan kirjattu. Lisäksi osaamisstrategian osana tehtävä osaamiskartoitus auttaa kohdentamaan ”parhaat” voimat niille opetusaloille, jotka ovat opettajan vahvuuksia ja joihin hän tuntee eniten mielenkiintoa. Osaamiskartoituksella pyritään myös selvittämään opettajien jatkokoulutuksen tarve sekä kohdentamaan jatkokoulutus niille henkilöille, jotka tuntevat sitä tarvitsevansa.

Osaamiskartoitus auttaa myös osaltaan selventämään, millaisia resursseja henkilöstön kehittämiseen on varattava ja millaisia toimenpiteitä kokonaisvaltaisen osaamisen kehittämiseksi on tehtävä. Taloudellisten resurssien suunnittelu on olennainen osa osaamisstrategian suunnittelua, koska osaamistason kohottaminen vaatii rahallista panostusta ainakin sijaisten palkkaamiseen.

Ammattiopiston strategiassa on näkyvät jäljempänä mainittavat osaamisstrategiaan liittyvät tekijät; kelpoisuuden ja kehittämisen tärkeimmät muutostekijät

liittyvät sellaisen osaamisen vahvistamiseen, joka tukee koulutuksen vaikuttavuuden jatkuvaa parantamista.

Tärkeimmät menestystekijät ovat henkilöstövalinnoissa onnistuminen. Uusien työntekijöiden rekrytoinnissa huomioidaan muodollisen kelpoisuuden sekä tehtäväkohtaisten osaamisvaatimusten lisäksi myös organisaation osaamisen vahvistamisen yleislinjaukset. Henkilöstön ammatillista ja yhteisöllistä osaamista vahvistetaan osaamiskartoituksilla ja henkilöstön kehittämissuunnitelmalla.

Henkilöstöpalautteiden tärkein muutostekijä on vastuullisuus palautteen antamisessa. Työhyvinvointikysely nostaa esille ne työyhteisön keskeiset kehittämissaasteet, joihin panostamalla voidaan työhyvinvointia parantaa.

Tärkein menestystekijä on toisaalta, että henkilöstö sitoutuu työyhteisön kehittämiseen vastaamalla työhyvinvointia koskeviin kyselyihin ja toisaalta, että työyhteisön kehittäminen perustuu saatuun palautteeseen. (SAMI, 2010).

6.4 Osaamisen johtamisjärjestelmä SAMI:ssa

Samin osaamisen johtamisjärjestelmä on koottu laatukorttijärjestelmäksi. Laatu-kortit ohjaavat osaamisen johtamista. Yhteiset prosessit on kuvattu toiminta- ja laatujärjestelmässä.

Seuraavaksi on kuvattu, kuinka osaamista johdetaan.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston henkilöstöjohtamisen onnistumisen painopistealueet ovat hyvä suunnittelu, oikea resurssien kohdentaminen ja laadukas esimiestyö.

Hyvä suunnittelu kattaa henkilöstösuunnittelun, - rekrytoinnin ja palvelussuhteiden toimivat linjaukset peruskoulutus ja aikuiskoulutus yhteen sovittaen. Näiden arvioinnissa ja parantamisessa tukeudutaan henkilöstökertomukseen, muutoksenhakuprosessien hallintaan ja vähentämiseen sekä kehityskeskustelujen kautta saatavaan palautteeseen.

Oikea resurssien kohdentaminen koostuu käyttötalous- ja investointimäärärahojen priorisoinnista ja henkilöstövoimavarojen optimaalisesta käytöstä. Hyvät

käytännöt syntyvät talouden kollegiaalisesta osaamisesta sekä henkilöstön tassa-arvoisesta ja erityisosaamisen hyödyntämisestä.

Arvioinnissa ja parantamisessa tukeudutaan johdon valmennuksen ja laajennetun johto-ryhmän jatkuvaan tulosohjaukseen ja raportointiin.

Toimiva esimiestyö koostuu laadukkaasta vuorovaikutuksesta, kollegiaaliseen toimintatapaan kannustamisesta ja ohjaamisesta sekä sen kehittamisestä. Hyvän vuorovaikutuksen avaintekijöitä ovat esimiehen tuki ja ohjaus, johtamistapa, henkilöstöstä huolehtiminen ja henkilöstön työtyytyväisyys. Arvioinnissa ja parantamisessa tukeudutaan työolobarometrikartoitukseen 1–2 vuoden välein, kehityskeskusteluihin sekä laajennetun johtoryhmän arviointikeskusteluihin.

Osaamisen johtamisesta on seuraavalla sivulla esitetty kuvio 4, josta on nähtävissä johtamisen painopistealueet. Kuviosta 4 on luettavissa osaamisen johtamisen tavoitteet, ne asiat joissa pitää onnistua. Avainprosessit ovat niitä ydinasioita, jotka on tehtävä tavoitteisiin pääsemiseksi. Lisäksi taulukosta on nähtävissä, miten tuloksia mitataan ja arvioidaan.

Painopiste- alue	TAVOITTEET Missä pitää onnis- tua?	AVAINPROSESSIT, SISÄLLÖT Mitkä ovat ydinasi- at? Miten toimim- me?	ARVIOINTI Millä mitataan ja arvi- oidaan?
A1. Osaami- sen kartoitus ja arviointi	1) mahdollisuus kehittymiseen 2) mahdollisuus oppia toisilta 3) oma työ vastaa osaamista mahdollisimman hyvin 4) työssäjaksami- nen hyvää 5) sujuvat rekry- tointikäytännöt (henkilöstöpäällik- kö)	1) osaamiskartoituk- set, työn vaativuuden arviointi 2) hiljaisen tiedon siirto 3) kehityskeskustelut 4) mahdollisuus osa- aikatyöhön, osa- aikaeläke 5) selkeä ohjeistus/ strategia kokonaisnä- kemys koko oppilai- toksessa	1) henkilöstön tilinpää- tös, TOBS 2) laatukortti 3) kehityskeskustelu- lomake
A2. Innovaai- tiot ja oppi- minen	1) käytäntöjen toi- silta oppiminen 2) SAMItasoiset prosessit 3) koulutuksen työ- elämävastaavuus	1) koulutusalakohdai- set pedagogiset ko- keilut 2) asiantuntijapalve- luiden käytännöt 3) oppiminen työpai- koilla (ei harjoittelu.)	1) laatukortti 2) TOLAn ajantasai- suus
A3. Kollegiaa- linen työ	1) Oppilaitoksen sisäinen (OPS/ Näytöt/ prosessit) 2) Oppilaitoksen ulkoinen (verkosto- työ viranomaisiin, työelämään.	1) yhteisesti sovitut painopisteet, joita kehitetään (kollegiaa- listen ryhmien laatu- kortit) 2) TOP näyttökäy- tännöt nivelvaiheet	1) palautteet 2) sopimukset

Kuvio 4. Samin osaamisenjohtamisen painopistealueet

7 OPINNÄYTETYÖN PROSESSIN ETENEMINEN

Opinnäytetyössä tarvittava aineisto on kerätty vuosina 2010–2011. Opiskelijat ja työpaikkaohjaajat ovat vastanneet kyselyyn vuoden 2010 aikana. Opettajat ja oppilaitoksen muut edustajat ovat vastanneet kyselyyn tammikuussa 2011. Kysely on suoritettu nimettömänä, jolla on haluttu hälventää paljastumisen pelkoa kyselyyn vastaamiseen. Kysymykset on laadittu siten, että ne huomioisivat kaikki eri tutkintojen väliset vaihtelevuudet näyttöjen toteuttamisessa. Saatua aineistoa on analysoitu ja niistä on muodostettu erilaisia kaavioita ja kuvaajia havainnollistamaan saatuja tuloksia. Saatujen tulosten perusteella päätetään, mitä ja miten ammattiosaamisennäytöjen toteuttamista voidaan kehittää ja löytää uusia toimintamalleja näyttöjen läpiviemiseksi.

Opiskelija vastasivat työssäoppimiseen (TOP) liittyviin kysymyksiin kolmessa eri vaiheessa vuosina 2008–2010. Opiskelijat osallistuivat olo-, päättö- ja työssäoppimiskyselyyn. Opinnäytetyöhön osallistuneille esitettiin kysymyksiä, palaute-tietoa kerättiin ja mallin tueksi etsittyä lisätietoa arvioitiin. Testattua mallia kehi-tetään eteenpäin saadun tiedon perusteella ja mallista laaditaan ohjeistukset myöhempää käyttöä varten.

Opetushenkilöstö sai kysymykset vastattavaksi omaan sähköpostiinsa. Kyselys-tä lähetettiin kyselyyn osallistuville ennakoon tiedote, jolla pyrittiin motivoimaan heitä vastamaan kyselyyn. Tästä noin viikon kuluttua heille laitettiin muistutus kyselyyn vastaamisesta.

Opinnäytteen päätehtävänä voidaan pitää näyttöjen uudistamisen onnistunutta alkuun saattamista. Onnistuakseen se vaatii etukäteistiedon hankintaa, tietojen läpivientiä, analysointia ja lisätiedon hankintaa. Saatua tietoa tulee analysoida ja antaa ehdotuksia näyttöjen uudelleen organisoimiseksi. Prosessi vaatii jatkuvaa ja tarkkaa kirjaamista.

Tiedonhankinta saatiin valmiiksi tammikuun loppuun mennessä. Opinnäyttee-seen tarvittavaa muuta materiaalia on kerätty talven 2010 ja kevään 2011 aika-na. Tässä materiaalissa on koulutusaloja käsitelty kuutena eri yksikkönä, koska

kyselyistä osa oli tehty vanhan organisaation voimassa ollessa. Opinnäytteen valmistumisen tavoite on kevät 2011.

8 OPETUSHENKILÖSTÖLLE OSOITETTU KYSELY

Seuraavaksi esitellään kyselyistä saadut tulokset lähinnä erilaisten kuvaajien muodossa. Kysymyksiin oli mahdollisuus vastata myös sanallisesti. Tässä osiossa käsitellään kyselyjen tuloksena saatuja vastauksia. Varsinaiset kysymykset ja vastauksineen ovat liitteenä. (Liitteet 1,4)

Tässä osiossa myös analysoidaan tarkemmin saatuja tuloksia. Tuloksia käsitellään samalla tavalla jaoteltuna kuin opetushenkilöstölle tehdyssä kyselyssä. Analyysi on siis jaettu *suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja dokumentointiin*.

Arviointiin on asetettu tietty raja-arvo, jonka alle saadut tulokset analysoidaan tarkemmin ja niihin ehdotetaan korjaavia toimenpiteitä. Valittu raja-arvo voisi vaihdella myös kysymyskohtaisesti. Tässä tapauksessa raja-arvoksi on valittu 3,3. Tällä pyritään samantasoisien arviointiin kaikissa kysymysalueissa. Samaa raja-arvoa käytetään kaikkien kyselyiden analyysissä.

Analyysiä tehtäessä on huomioitu, että joillakin koulutusaloilla vastaajien määrä on niin alhainen, ettei niitä yksinään voida huomioida analysointia tehtäessä. Näitä koulutusaloja ovat kulttuuriala (N=3) ja yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala (N=2). Nämä koulutusalat ovat kuitenkin mukana kokonaisarvioissa ja heidän antamansa arviointi tulee huomioitua analyysissä.

8.1 Opetushenkilöstön kysely ja kyselyn tulokset

Opetushenkilöstölle lähetettiin kysely sähköisessä muodossa 12.1.2011. Vastaukset koottiin 31.1.2011. Kysely lähetettiin 102 opetushenkilöstön edustajalle, jotka ovat jossakin vaiheessa tekemisissä ammattiosaamisennäyttöjen kanssa.

Vastauksia saatiin yhteensä 45 henkilöltä, joista 2 ei halunnut ilmoittaa koulutusalaansa. Vastausprosentiksi muodostui 44,1 %.

Kyselyssä kartoitettiin neljää osa-aluetta ammattiosaamisen näyttöjen läpiviemisessä. Osa-alueet olivat näyttöjen suunnittelu, toteutus, arviointi ja dokumentointi. Vastaajat vastasivat kuuteen väittämään. Väittämiin vastattiin viisiportaisella asteikolla, jotka olivat: 1) *täysin eri mieltä* 2) *jokseenkin eri mieltä* 3) *ei eri eikä samaa mieltä* 4) *jokseenkin samaa mieltä* 5) *täysin samaa mieltä*.

Opetushenkilöstö kertoi oman koulutusalaansa ja opettajakokemuksensa sekä vastasivat seuraaviin kysymyksiin;

- *olen ohjannut ja arvioinut ammattiosaamisen näyttöjä?*
- *kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua voisi parantaa?*
- *kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen toteutusta voisi parantaa?*
- *kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen arviointia voisi parantaa?*
- *kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen dokumentointia voisi parantaa?*

Opetushenkilöstöllä oli mahdollisuus kertoa mielipiteensä myös omin sanoin aihealueiden kysymysten jälkeen. Näistä kommentteista on koottu muutamia esimerkkejä kyseisten osioiden yhteyteen.

Tässä osiossa keskitytään esittelemään vain kyselyn tuloksia. Tulosten esittelyn jälkeen tehdään niistä tarkempia johtopäätöksiä. Kaikki saadut tulokset on esitetty opinnäytetyön liitteenä.

8.1.1 Vastaajien koulutusalat

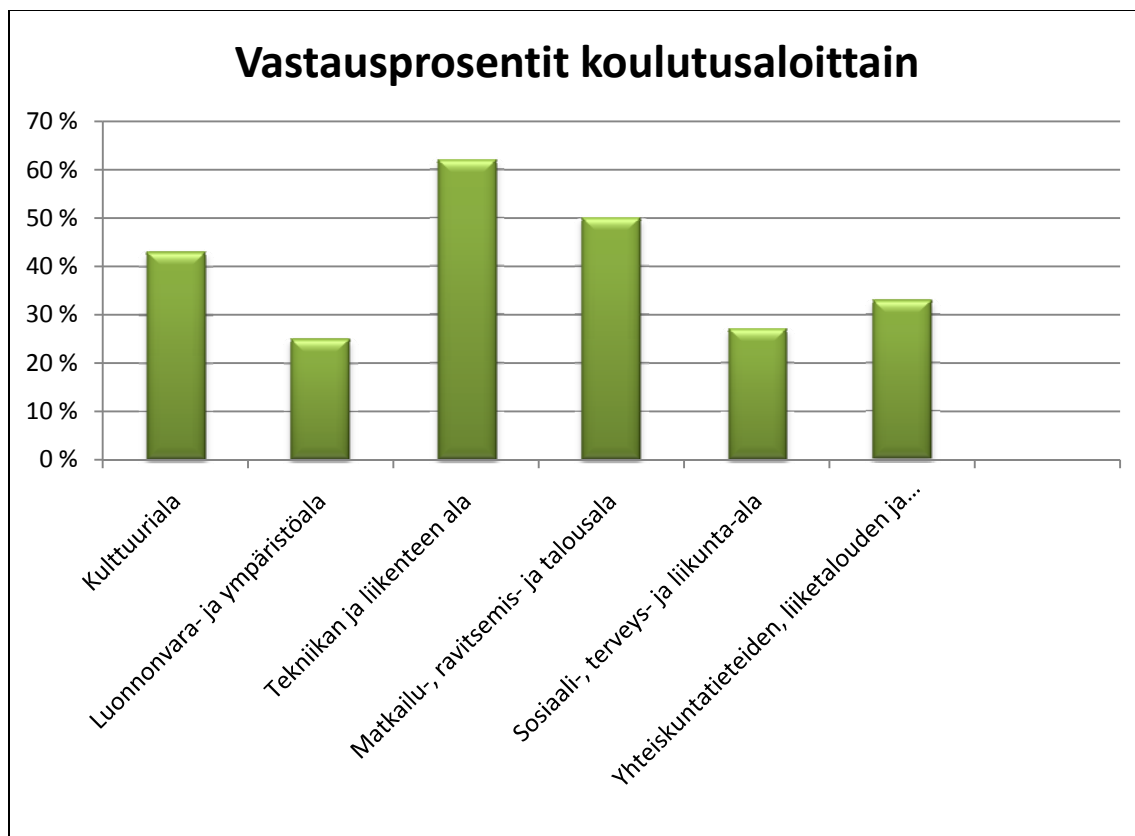
Ensin kysyttiin mitä koulutusala vastaa edustaa. Kysymyksen tarkoitus oli saada näkyviin kyselyn tulosten analysoinnissa mahdolliset koulutusalaakohtaiset erot tuloksissa. Tätä tietoa tarvittaisiin mahdollisesti tehtäessä esityksiä näyttöjen prosessin muutoksiin koulutusalaakohtaisesti. Tällä tiedolla on myös

merkitystä, koska näyttöjen prosessin olisi oltava samanlainen riippumatta koulutusalaista. Alla olevasta taulukosta 1 selviää vastaajat koulutusaloittain.

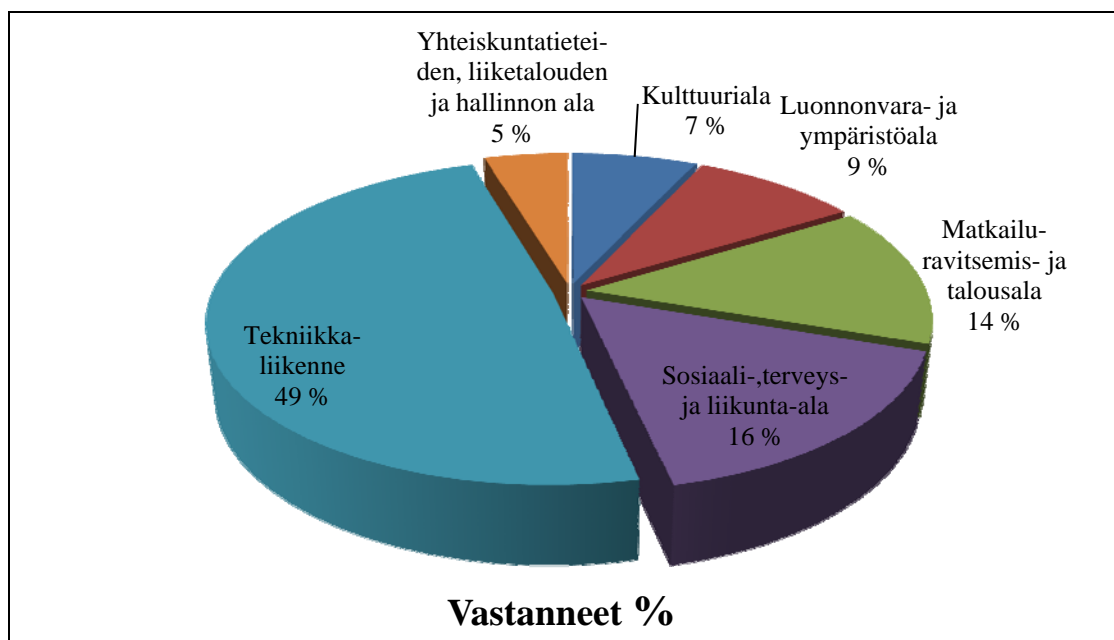
Taulukko 1. Vastanneiden jakautuminen koulutusaloittain.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
1.	Kulttuuriala	3	6,98 %
2.	Luonnonvara- ja ympäristöala	4	9,30 %
3.	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	6	13,95 %
4.	Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	7	16,28 %
5.	Tekniikan ja liikenteen ala	21	48,84 %
6.	Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	2	4,65 %
	Yhteensä	43	100 %

Vastanneiden lukumääriä tarkasteltaessa on huomioitava, että kulttuurialan ja yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnonalan vastausten lukumäärä on niin alhainen, että sieltä saatujen tulosten luotettavuutta ei voi pitää tilastollisesti merkittävänä. Kuviossa 5 on kuvattu vastanneiden osuus koulutusalojen sisällä. Kuviossa 6 taas on kuvattu, mikä on kunkin koulutusalan osuus kaikista kyselyyn vastanneista.



Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden osuus koulutusalojen sisällä, prosentteina.



Kuvio 6. Kyselyyn vastanneet koulutusaloittain, prosentteina.

Kuviosta 5 nähdään, kyselyyn osallistumisprosentti lähetettyjen kyselyjen osalta koulutusaloittain. Kuviossa 6 on koulutusalojen osuus kaikista vastanneista.

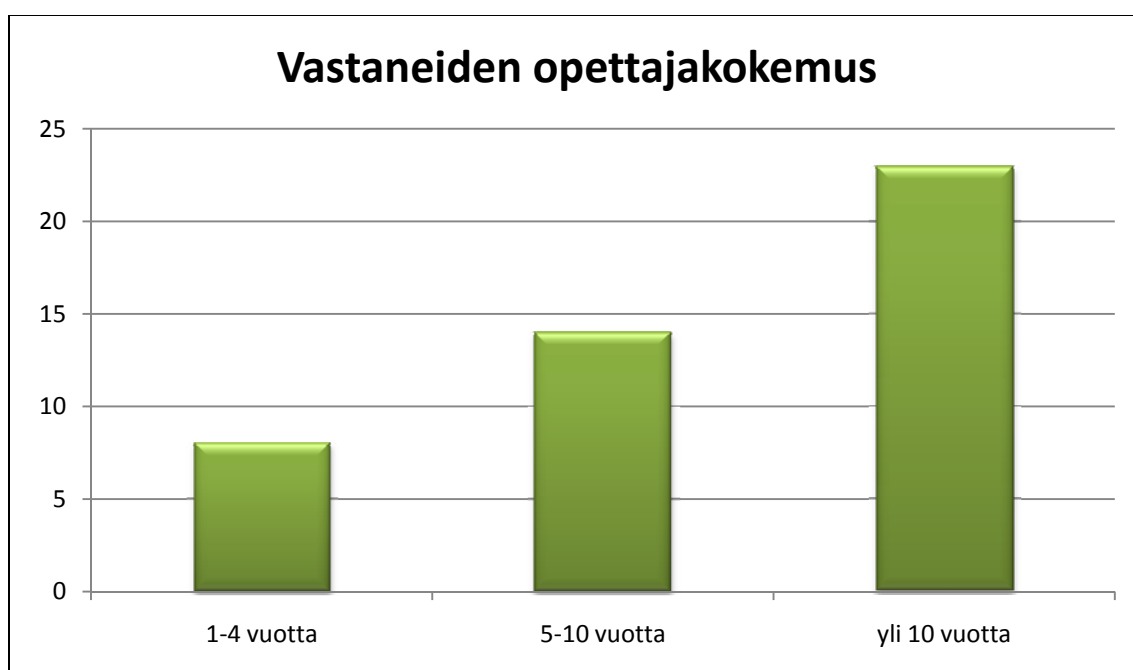
8.1.2 Vastaaajien opettajakokemus

Seuraavaksi kysyttiin opettajakokemusta, kuinka monta vuotta on toiminut opettajana ammatillisessa oppilaitoksessa. Vastaukset on esitetty taulukossa 2 ja kuviossa 7.

Taulukko 2. Ammattiosaamisen näyttöjä ohjaavien opettajakokemus.

	Opettajakokemus	Lukumäärä	Prosentti
1.	1-4 vuotta	8	17,78 %
2.	5-10 vuotta	14	31,11 %
3.	yli 10 vuotta	23	51,11 %
	Yhteensä	45	100 %

Vastauksista ilmenee, että yli 30 % opettajista on toiminut tehtävissään yli 5 vuotta ja yli 10 vuotta työskennelleitä oli yli 50 % vastanneista. Loput noin 18 % oli työskennellyt opettajan tehtävissä alle 5 vuotta. Tällä perusteella voidaan todeta opettajien, jotka ammattiosaamisen näyttöjä vastaan ottavat, olevan kokeneita. Voisi todeta, että heillä on se tieto ja taito, jota opettajalta vaaditaan näyttöjen parissa työskennellessä.



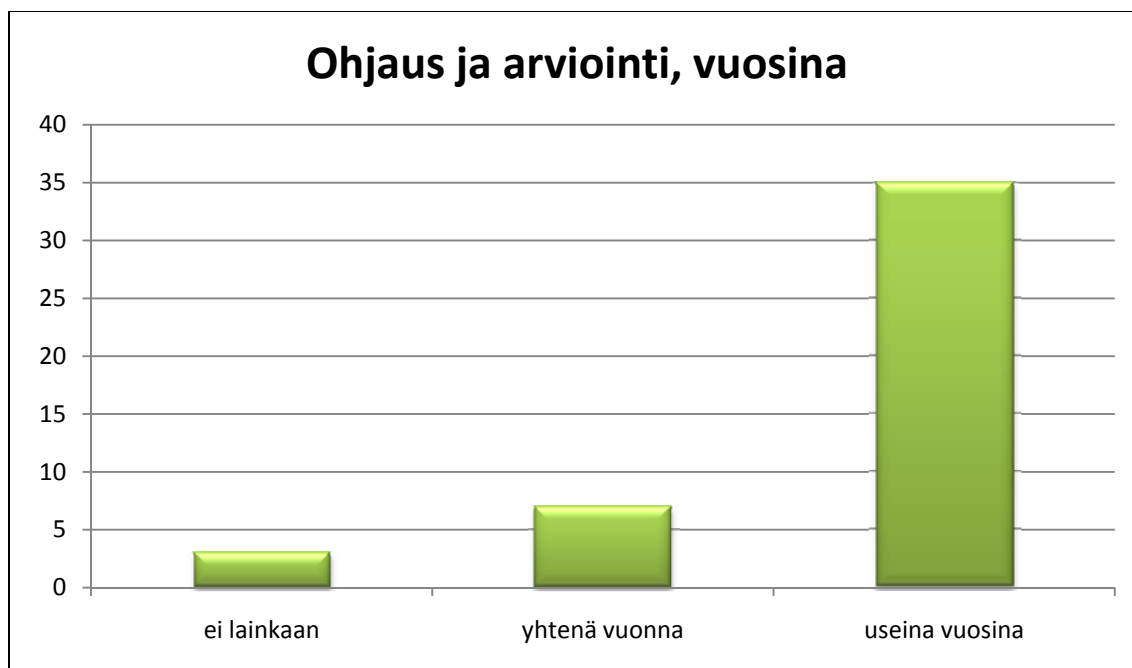
Kuvio 7. Vastanneiden opettajakokemus vuosina.

8.1.3 Vastaaajien kokemus ohjaajina ja arvioijina

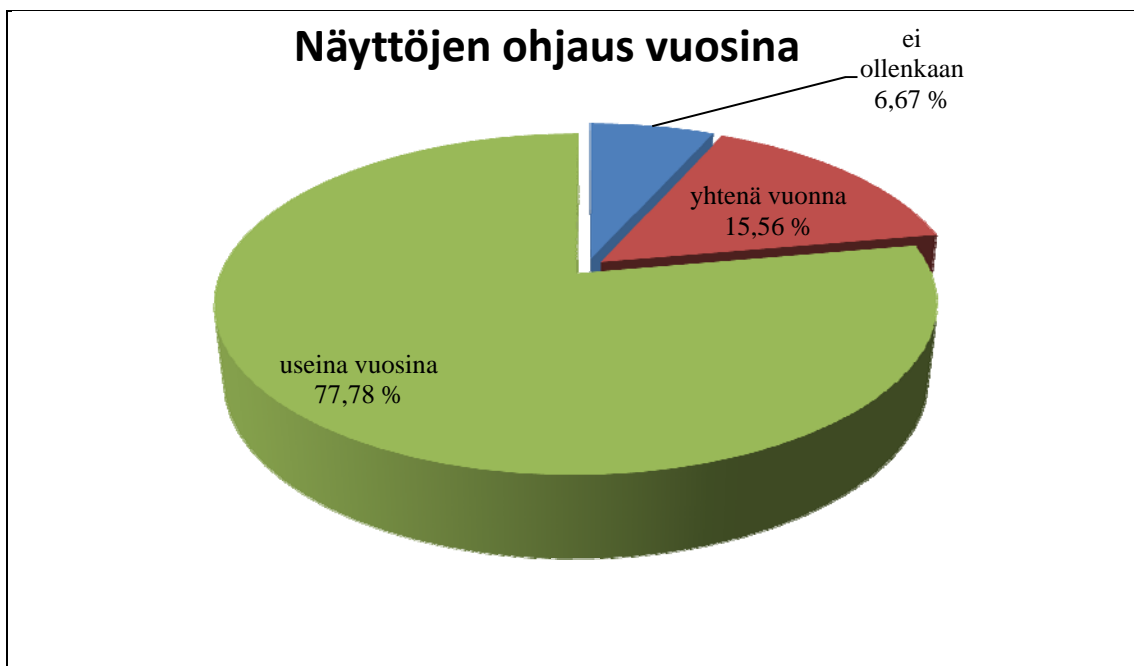
Kolmantena asiana opetushenkilöstöltä kysyttiin, kuinka monena vuonna he ovat ohjanneet ja arvioineet ammattiosaamisen näyttöjä. Taulukosta 3 ilmenee tulokset. Kuviossa 8 on esitetty saadut tulokset. Kuviossa 9 näkyy vastanneiden ohjaamiskokemus prosenttilukuina.

Taulukko 3. Olen ohjannut ja arvioinut ammattiosaamisen näyttöjä, vuosina.

Olen ohjannut ja arvioinut ammattiosaamisen näyttöjä			
	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
1.	en lainkaan	3	6,67 %
2.	yhtenä vuotena	7	15,56 %
3.	useana vuonna	35	77,78 %
	Yhteensä	45	100 %



Kuvio 8. Ohjannut ja arvioinut ammattiosaamisen näyttöjä, 0–40 vuotta.



Kuvio 9. Ohjanneiden opettajien jakauma ohjattujen vuosien mukaan

Vastauksista ilmenee, että lähes 80 % opettajista on ohjannut ja arvioinut ammattiosaamisen näyttöjä useampana kuin yhtenä vuonna. Vastaaajista noin 16 % on ohjannut ja arvioinut ammattiosaamisen näyttöjä yhtenä vuonna ja noin 6 % vastaajista ei ole itse ohjannut tai arvioinut ammattiosaamisen näyttöjä.

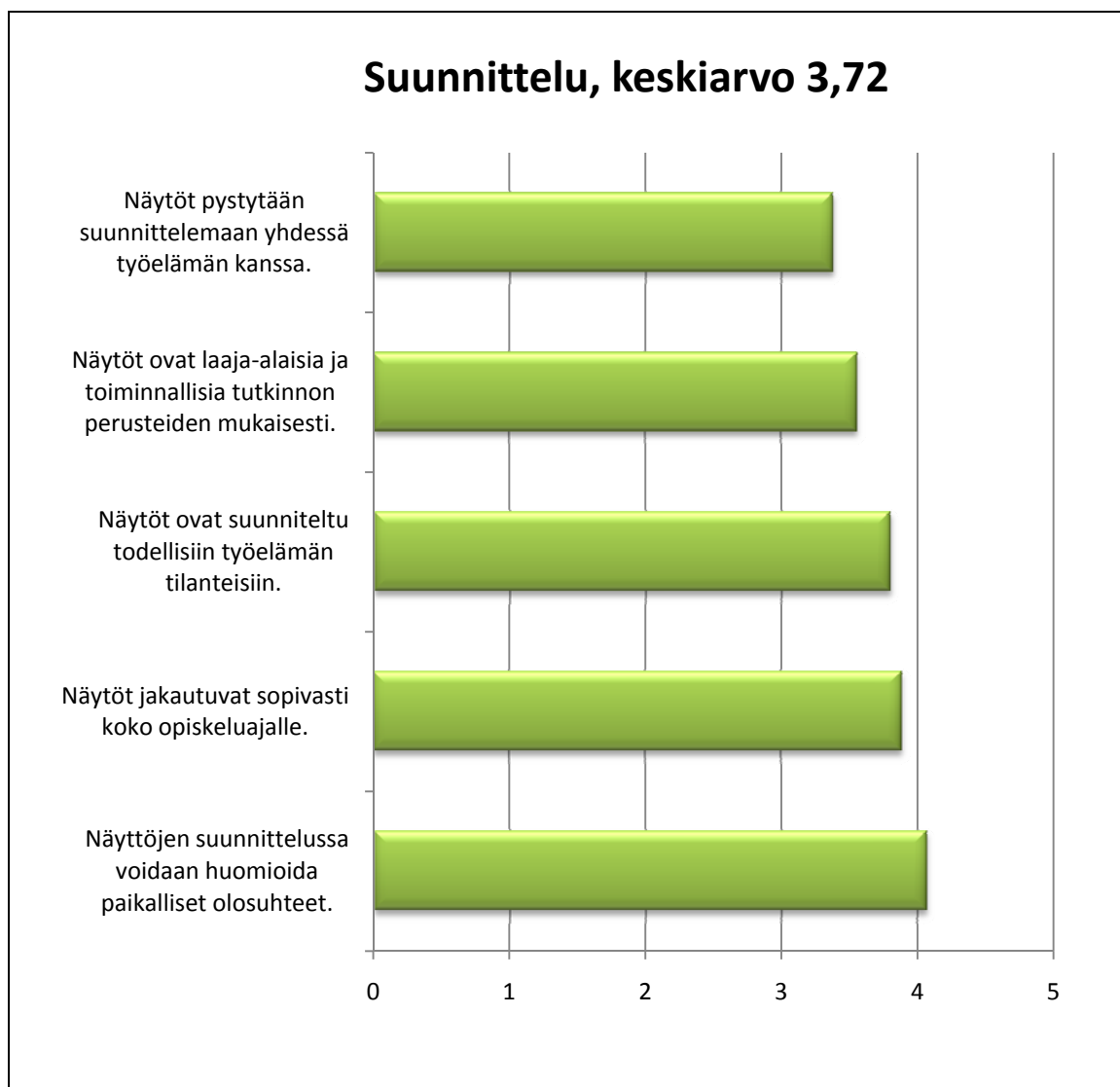
8.2 Näyttöjen suunnittelu

Näyttöjen suunnitteluun liittyvillä kysymyksillä pyrittiin kartoittamaan vastaajien mielipidettä kysymykseen ” Kuinka hyvin näyttöjen suunnitteleminen on toteutettu Samissa”. Kysymyksiin vastattiin s. 30 mainitulla viisiportaisella asteikolla. Saadut tulokset on kerätty taulukkoon 4. Kuviossa 10 ne on esitetty graafisesti saadut tulokset. Liitteessä 2 ja 3 on esitetty kyselyn tulokset kokonaisuudessaan.

Taulukko 4. Vastaukset näyttöjen suunnittelusta, kaikki koulutusalat

	N=45
SUUNNITTELU	3,72
Käytän itse yksittäisen näytön suunnitteluun riittävästi aikaa.	3,61
Näyttöjen suunnittelussa voidaan huomioida paikalliset olosuhteet.	4,07

Näytöt jakautuvat sopivasti koko opiskeluajalle.	3,89
Näytöt ovat suunniteltu todellisiin työelämän tilanteisiin.	3,8
Näytöt ovat laaja-alaisia ja toiminnallisia tutkinnon perusteiden mukaisesti.	3,56
Näytöt pystytään suunnittelemaan yhdessä työelämän kanssa.	3,38



Kuvio 10. Suunnittelun toteuttamisesta saadut tulokset graafisesti esitettynä.

Näyttöjen suunnittelu koettiin onnistuneeksi, ainakin jos katsotaan kyselyn tuloksena saatua keskiarvoa 3,72.

Suunnittelusta oli mahdollista kirjoittaa oma mielipiteensä vapaaseen kenttään. Vastaajille esitettiin kysymys ”*Kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua voisi parantaa?*”

Seuraavaksi on muutamia poimintoja saaduista vastauksista:

Opiskelijoiden on välillä vaikea tulkita näyttösuunnitelman sisältöä. Huolimatta että heidän kanssaan näyttöjä ja näyttösuunnitelmaa ja arviointikriteereitä tarkastellaan joka vuosi uudestaan.

Lisää pontevuutta suunnitteluun. Enemmän työpaikkaohjaaja ja opiskelija mukaan suunnitteluun. Kannattaa miettiä koko opiskeluaikaa ja aikatauluttaa näytöt jo opiskelun alkupuolelle. Henkilökohmainen näyttösuunnitelma on tärkeä.

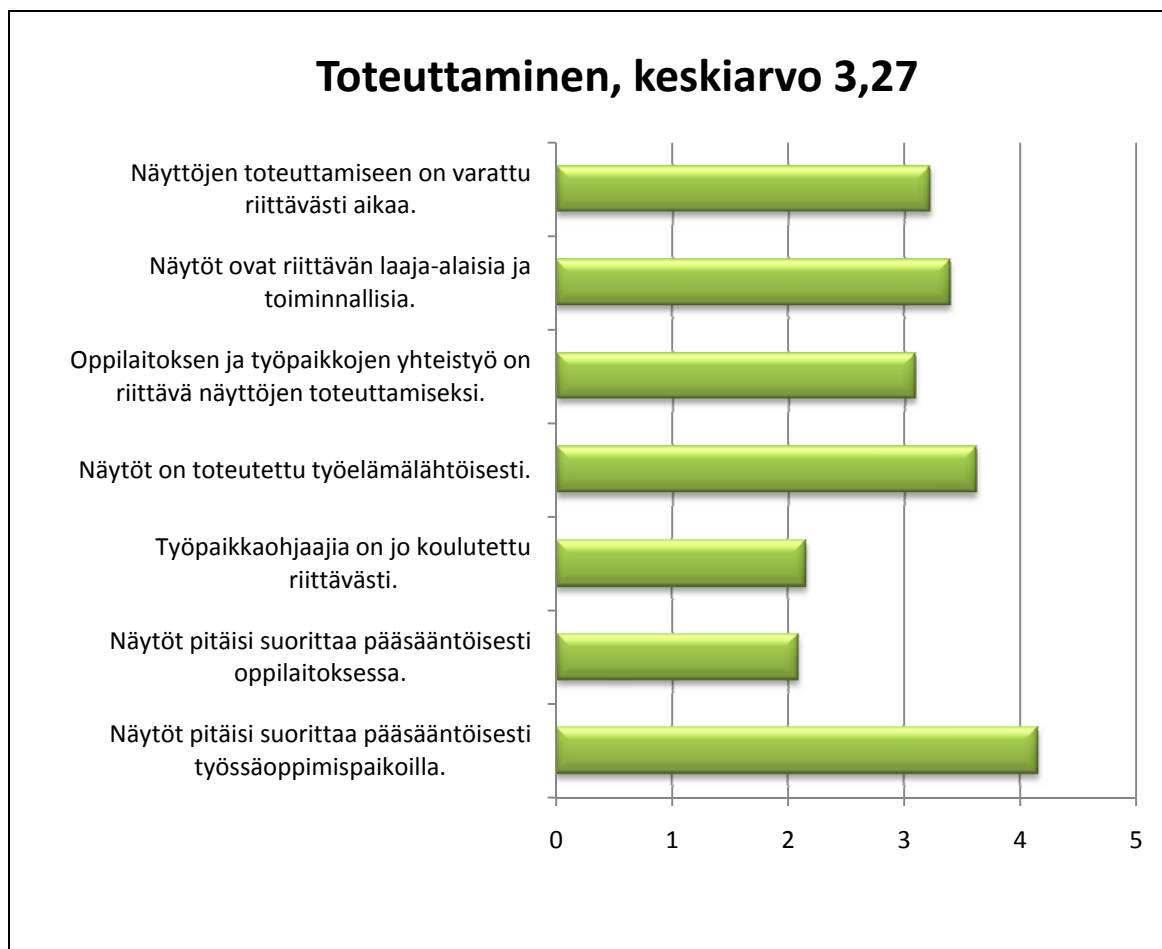
Työelämäyhteydet ovat toteutuksen kannalta tärkeitä.

8.3 Näyttöjen toteutus

Kysymyksillä pyrittiin kartoittamaan vastaajien mielipidettä kysymykseen ”*Kuinka hyvin näyttöjen toteuttaminen on onnistunut SAMI:ssa?*”. Saadut tulokset on kerätty taulukkoon 5. Kuviossa 11 on esitetty graafisesti saadut tulokset.

Taulukko 5. Näyttöjen toteutus Samissa.

TOTEUTUS	3,27
Näytöt pitäisi suorittaa pääsääntöisesti työssäoppimispaikoilla.	4,16
Näytöt pitäisi suorittaa pääsääntöisesti oppilaitoksessa (ei mukana analyysissä).	2,09
Työpaikkaohjaajia on jo koulutettu riittävästi.	2,16
Näytöt on toteutettu työelämlähtöisesti.	3,62
Oppilaitoksen ja työpaikkojen yhteistyö on riittävä näyttöjen toteuttamiseksi.	3,09
Näytöt ovat riittävän laaja-alaisia ja toiminnallisia.	3,4
Näyttöjen toteuttamiseen on varattu riittävästi aikaa.	3,22



Kuvio 11. Näyttöjen toteuttamisesta saadut tulokset graafisesti esitettynä

Näyttöjen toteuttaminen koettiin onnistuneeksi, ainakin jos katsotaan kyselyn tuloksena saatua keskiarvoa 3,27. Keskiarvoa laskettaessa ei ole huomioitu kysymystä *"Näytöt pitäisi suorittaa pääsääntöisesti oppilaitoksessa?"*, koska saadun tuloksen pitääkin olla alhainen. Tulos siis tarkoittaa, että opettajat haluavat näyttöjen järjestämistä työpaikoilla eivätkä oppilaitoksessa.

Toteuttamisen osion jälkeen esitettyyn kysymykseen, *"Kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen toteutusta voisi parantaa?"* oli mahdollisuus vastata laajemmin kirjoittamalla vapaaseen kenttään.

Seuraavaksi on muutamia poimintoja saaduista vastauksista.

Parantamalla edelleen oppilaitoksen ja työpaikkojen yhteistyötä. saada työpaikat ymmärtämään, että näyttöjen merkitys ja siten suhtautumaan opiskelijoille annettuihin työtehtäviin, niin, että ne vastaisivat paremmin tutkinnon ammattitaitovaatimuksia.

Joustavuus, että otetaan enemmän huomioon näyttöympäristö. Jos ympäristössä ei voi näyttää kaikkea suunnitelman mukaan, niin voitaisiin huomioida se ja soveltaa näyttöpaikan mukaan.

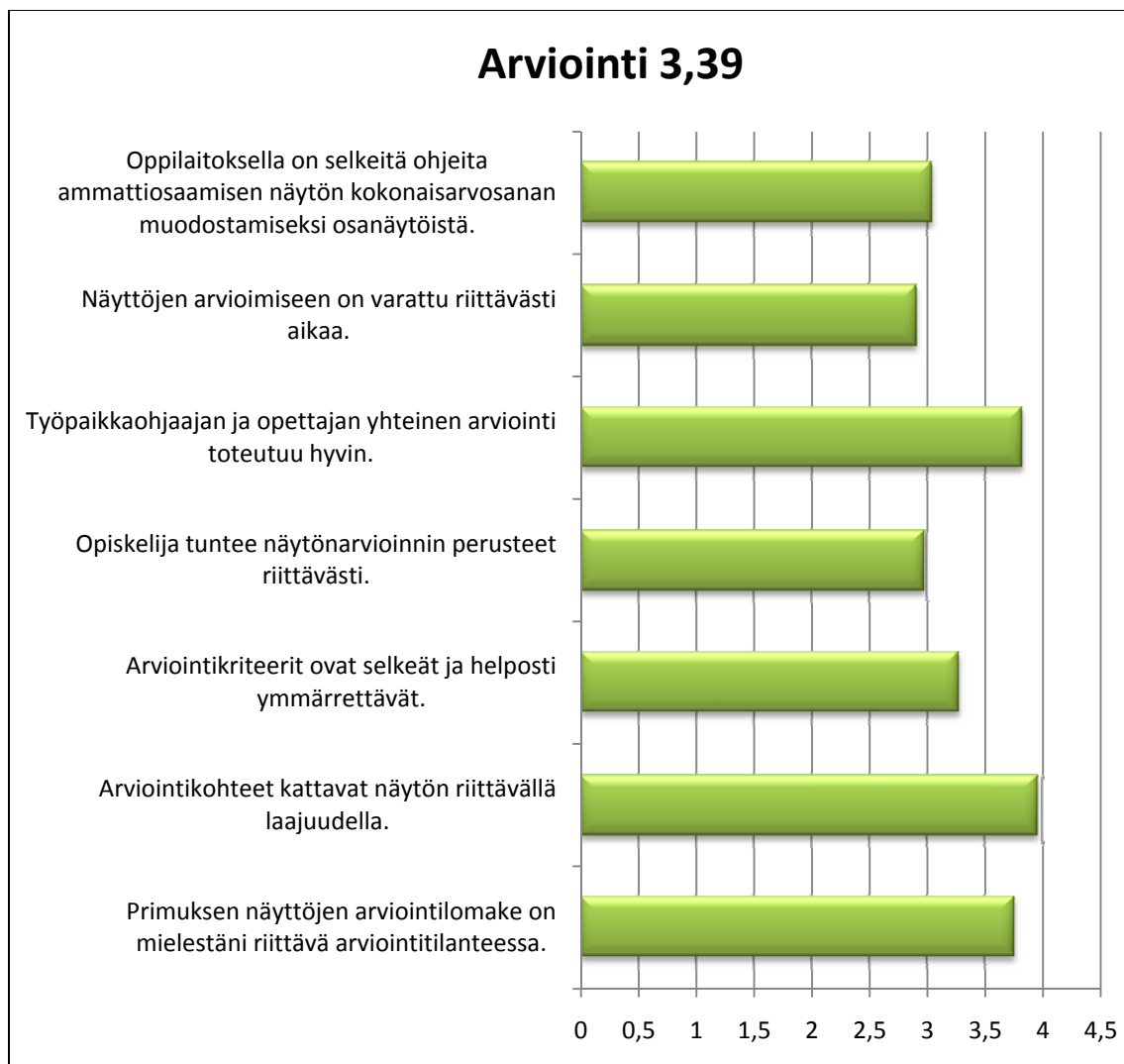
TOP-paikoille koulutetut henkilöt, opettaja ei aina pääse arvioimaan näyttöä.

8.4 Näyttöjen arviointi

Näyttöjen arviointiosiossa pyrittiin kartoittamaan vastaajien mielipidettä kysymykseen ” Kuinka hyvin näyttöjen arviointi on onnistunut Samissa?”. Saadut tulokset on kerätty taulukkoon 6. Kuviossa 12 on esitetty graafisesti saadut tulokset.

Taulukko 6. Näyttöjen arviointi Samissa

ARVIOINTI	3,39
Näyttöjen arviointilomake on mielestäni riittävä arviointitilanteessa.	3,76
Arviointikohteet kattavat näytön riittävällä laajuudella.	3,96
Arviointikriteerit ovat selkeät ja helposti ymmärrettävät.	3,27
Opiskelija tuntee näytönarvioinnin perusteet riittävästi.	2,98
Työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteinen arviointi toteutuu hyvin.	3,82
Näyttöjen arvioimiseen on varattu riittävästi aikaa.	2,91
Oppilaitoksella on selkeitä ohjeita ammattiosaamisen näytön kokonaisarvosanan muodostamiseksi osanäytöistä.	3,04



Kuvio 12. Näyttöjen arvioinneista saadut tulokset graafisesti esitettynä

Näyttöjen arvioinnin järjestelyjen keskiarvoksi tuli 3,39, jota tässä yhteydessä on pidettävä hyvänä tuloksena.

Arvioinnista oli mahdollista vastata laajemmin kirjoittamalla vapaaseen kenttään. Vastaajille esitettiin kysymys ”*Kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen arviointia voisi parantaa?*”

Seuraavaksi on muutamia poimintoja saaduista vastauksista.

Pitäisi järjestää selkeitä ja tehokkaita koulutustilaisuuksia työpaikkaohjaajille ja siihen pitäisi varata myös mahdollisuus osallistua (taloudellisesti ja ajallisesti).

Primuksen näyttöjen arviointilomake on mielestäni selkeytettävä. Nykyiset 4 arviointikohtaa riittää, jopa kolmekin riittäisi. (Asenteet, tiedot ja taidot.) Opiskelijoita tulisi "valmentaa" arviointilomakkeen pohjalta ennen näyttöjä. 3-portainen arviointitaulukko 1-2-3 on saanut paljon kritiikkiä, ainakin 10 eri henkilöä. Se johtaa arvosanaksi yleensä aina hyvä 2. Kouluttamalla työntekijöiden edustajia, sekä alalla toimivia työntekijöitä arviointiin.

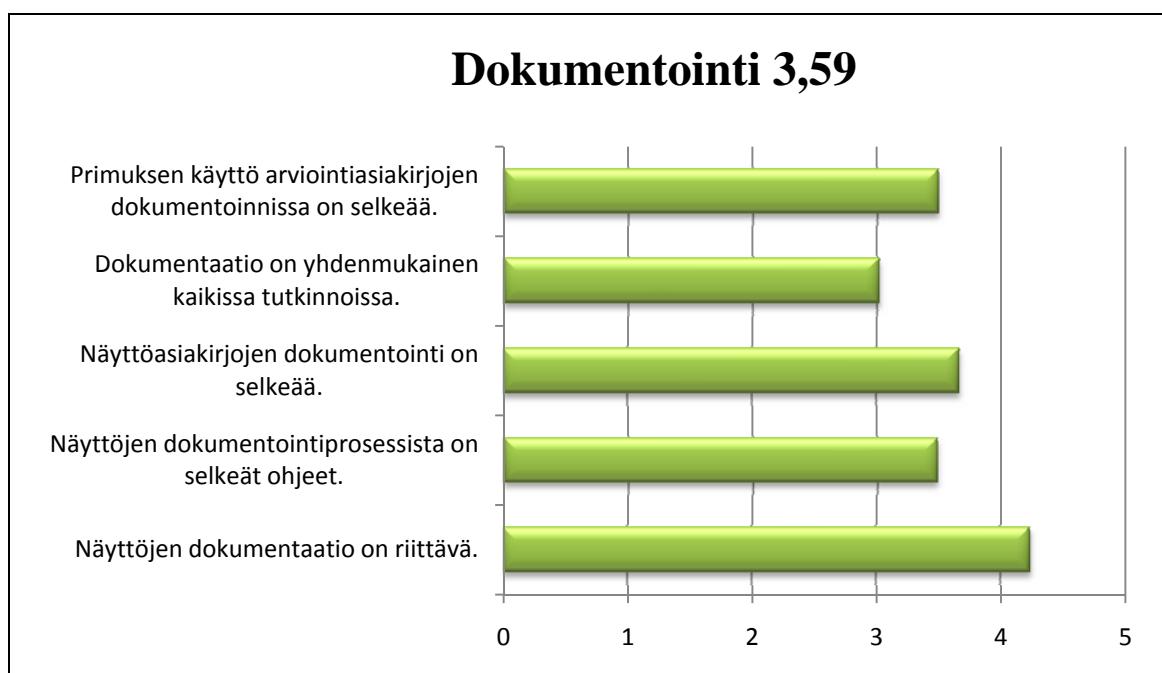
Näytön yksilölliseen perehdyttämiseen pitäisi käyttää enemmän aikaa.

8.5 Näyttöjen dokumentointi

Näyttöjen dokumentointiin liittyvillä kysymyksillä pyrittiin kartoittamaan vastaajien mielipidettä kysymykseen ” kuinka hyvin näyttöjen dokumentointi on onnistunut Samissa”. Saadut tulokset on kerätty taulukkoon 7. Kuviossa 13 on esitetty graafisesti saadut tulokset.

Taulukko 7. Näyttöjen dokumentoinnista saadut arviot

DOKUMENTOINTI	3,58
Näyttöjen dokumentaatio on riittävä.	4,24
Näyttöjen dokumentointiprosessista on selkeät ohjeet.	3,48
Näyttöasiakirjojen dokumentointi on selkeää.	3,67
Dokumentaatio on yhdenmukainen kaikissa tutkinnoissa.	3,02
Primuksen käyttö arviointiasiakirjojen dokumentoinnissa on selkeää.	3,49



Kuvio 13. Näyttöjen dokumentoinnista saadut tulokset graafisesti esitettynä

Näyttöjen dokumentointi järjestetyt saivat keskiarvoksi 3,59, jota tässä yhteydessä on pidettävä hyvänä tuloksena.

Dokumentoinnista oli mahdollista vastata laajemmin kirjoittamalla vapaaseen kenttään. Vastaajille esitettiin kysymys, ” *Kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen dokumentaatiota voisi parantaa?*”

Seuraavaksi on muutamia poimintoja saaduista vastauksista.

*Primuksen arviointiasiakirjojen dokumentointi on minulle epäselvä!
Primuksessa on "liian paljon tavaraa".*

Kaikkien arviointikohteiden ja niiden arvosanojen siirtäminen priimukseen on mielestäni tyhjänpäiväistä, eikä anna näytönarvioinnille lisäarvoa. Riittäisi yksiarvosana/näyttö.

Yhteiset ohjeet dokumentaatioon.

8.6 Saatujen tulosten analyysi

Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu sai kokonaisarvosanaksi opetushenkilöstöltä **3,72**, jota on pidettävä hyvänä. Tarkasteltaessa tuloksia koulutusaloittain, ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu on hyvin toteutettu koko SAMI:ssa. Väittämään ”Näytöt pystytään suunnittelemaan yhdessä työelämän kanssa” saatiin tulokseksi **2,9** ja sekin tuli vain yhdeltä koulutusalta, tekniikan ja liikenteen alalta.

Taulukoissa on käytetty koulutusaloista seuraavia lyhenteitä; kulttuuriala KULTTUURI, luonnonvara- ja ympäristöala LUOVA, matkailu-, ravitsemis- ja talousala MARATA, Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala SOTE, tekniikan- ja liikenteenala TELI ja yhteiskuntatieteiden-liiketalouden ja hallinnon ala LIKE. Taulukossa 8 on suunnittelusta saadut arviot keskiarvoina.

Taulukko 8. Suunnittelun arvosanat (keskiarvot) koulutusaloittain

	KAIKKI	KULTTUURI	LUOVA	MARATA	SOTE	TELI	LIKE
	N=45	N=3	N=4	N=6	N=7	N=21	N=2
SUUNNITTELU	3,72	3,83	3,63	4,37	4	3,34	4,17

Ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen sain kokonaisarvosanaksi opetushenkilöstöltä **3,27**, joka alittaa tavoitteeksi asetetun 3,3 rajan. Tuloksia tarkasteltaessa koulutusaloittain, ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa on eniten puutteita tekniikan- ja liikenteenkoulutusallalla. Taulukossa 9 on kuvattu arviot koulutusaloittain. Taulukossa 10 on kuvattu toteuttamista alle 3,3 saaneet arviointikohteet ovat keskiarvoina. Taulukko koskee kaikki koulutusaloja.

Taulukko 9. Toteutuksen arvosanat (keskiarvot) koulutusaloittain

	KAIKKI	KULTTUURI	LUOVA	MARATA	SOTE	TELI	LIKE
	N=45	N=3	N=4	N=6	N=7	N=21	N=2
TOTEUTUS	3,27	3,43	3,11	3,5	3,55	2,77	3,29

Taulukko 10. Alhaisimmat arviot saaneet kysymykset (suluissa koulutusala).

TOTEUTUS	3,1
Työpaikkaohjaajia on jo koulutettu riittävästi (LUOVA)	1,75
Oppilaitoksen ja työpaikkojen yhteistyö on riittävä näyttöjen toteuttamiseksi (TELI)	2,62
Näytöt ovat riittävän laaja-alaisia ja toiminnallisia (TELI)	2,81
Näyttöjen toteuttamiseen on varattu riittävästi aikaa (TELI)	2,57

Ammattiosaamisen näyttöjen arviointi sai kokonaisarvosanaksi opetushenkilöstöltä **3,39**, joka ylittää tavoitteeksi asetetun 3,3 rajan. Tarkasteltaessa tuloksia koulutusaloittain, ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa vain tekniikan- ja liikenteen koulutusosalalla tulokset eivät yltäneet vaaditulle tasolle. Taulukossa 11 on kuvattu arviot koulutusaloittain. Taulukossa 12 on kuvattu toteuttamista, alle 3,3 saaneet arviointikohteet ovat keskiarvoina. Taulukko koskee kaikki koulutusaloja.

Taulukko 11. Arvioinnin arvosanat (keskiarvot) koulutusaloittain

	KAIKKI	KULTTUURI	LUOVA	MARATA	SOTE	TELI	LIKE
	N=45	N=3	N=4	N=6	N=7	N=21	N=2
ARVIOINTI	3,39	3,95	3,32	3,98	3,33	3,12	3,5

Taulukko 12. Alhaisimmat arviot saaneet kysymykset (suluissa koulutusala).

ARVIOINTI	3,39
Arviointikriteerit ovat selkeät ja helposti ymmärrettävät (LUOVA)	2,75
Opiskelija tuntee näytönarvioinnin perusteet riittävästi (TELI)	2,76
Näyttöjen arvioimiseen on varattu riittävästi aikaa (TELI)	2,43
Oppilaitoksella on selkeitä ohjeita ammattiosaamisen näytön kokonais-arvosanan muodostamiseksi osanäytöistä (SOTE)	2,71

Ammattiosaamisen näyttöjen dokumentointi sai kokonaisarvosanaksi opetushenkilöstöltä **3,58**, joka ylittää tavoitteeksi asetetun 3,3 rajan. Tarkisteltaessa tuloksia koulutusaloittain, ammattiosaamisen näyttöjen dokumentaatio on Suomessa hyvin hoidettu. Vain kysymykseen *”yhdenmukaisesta dokumentaatiosta eri tutkinnoissa”* saatiin tulos 2,5 (LUOVA).

Oppilaitos vastaa näyttöasiakirjojen dokumentoinnista. Tästä syystä opiskelija ja työpaikkaohjaajat eivät vastanneet tähän osioon lainkaan.

9 MUUT PALAUTEKYSELYT

Opiskelijoille 2010 vuoden aikana tehty kysely sisälsi kysymyksiä selvästi enemmän kuin henkilöstölle tehty. Kysymyksiä oli yhteensä 35 kappaletta. Kyselyyn vastasi 90 opiskelijaa eri koulutusaloilta. Vastanneet koulutusaloittain on esitetty taulukossa 14. Kysymyksiä ei eritelty vastaavalla tavalla kuin opetushenkilöstön kysymykset. Kysymykset oli kuitenkin asetettu siten, että vastauksista voidaan saada riittävä tieto koko näyttöprosessista. Kysymyksiin vastattiin viisiportaisella asteikolla: 1) *täysin eri mieltä* 2) *jokseenkin eri mieltä* 3) *ei eri eikä samaa mieltä* 4) *jokseenkin samaa mieltä* 5) *täysin samaa mieltä*.

Tässä osiossa keskitytään esittelemään vain kyselyn tuloksia. Tulosten esittelyn jälkeen tehdään niistä tarkempia johtopäätöksiä.

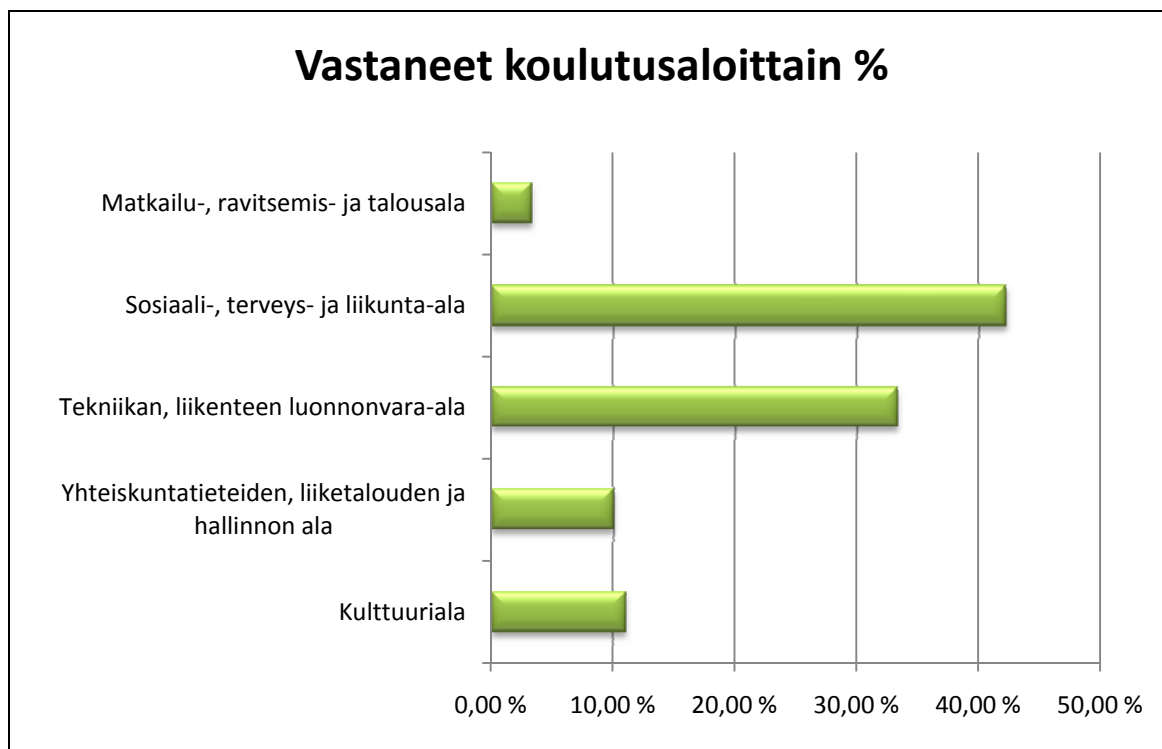
9.1 Vastaajien koulutusalat

Ensin kysyttiin, mistä koulutusala vastaa edustaa. Kysymyksen tarkoitus oli selvittää kyselyn tulosten analysoinnissa mahdolliset koulutusala-kohtaiset erot tuloksissa. Tätä tietoa tarvittaisiin mahdollisesti tehtäessä esityksiä näyttöjen prosessin muutokseen koulutusala-kohtaisesti. Tällä tiedolla on myös merkitystä, koska näyttöjen prosessin olisi oltava samanlainen riippumatta koulutusalasta. Alla olevasta taulukosta 13 selviää vastaajat koulutusaloittain.

Taulukko 13. Vastaajat koulutusaloittain

Koulutusala	lukumäärä	prosentti
Kulttuuriala	10	11,11 %
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	9	10,00 %
Tekniikan, liikenteen luonnonvara-ala	30	33,33 %
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	38	42,22 %
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	3	3,33 %

Vastanneiden lukumääriä tarkasteltaessa on huomioitava matkailu-, ravitsemis- ja talousalan vastausprosentti, joka on niin alhainen, että sieltä saatujen tulosten luotettavuutta ei voi pitää tilastollisesti merkittävänä. Alla olevasta kaavioissa on kuvattu kyselyyn vastaajat koulutusaloittain. Kuviossa 14 on kuvattu vastausprosentit koulutusaloittain.



Kuvio 14. Vastanneiden osuus koulutusaloittain, prosentteina.

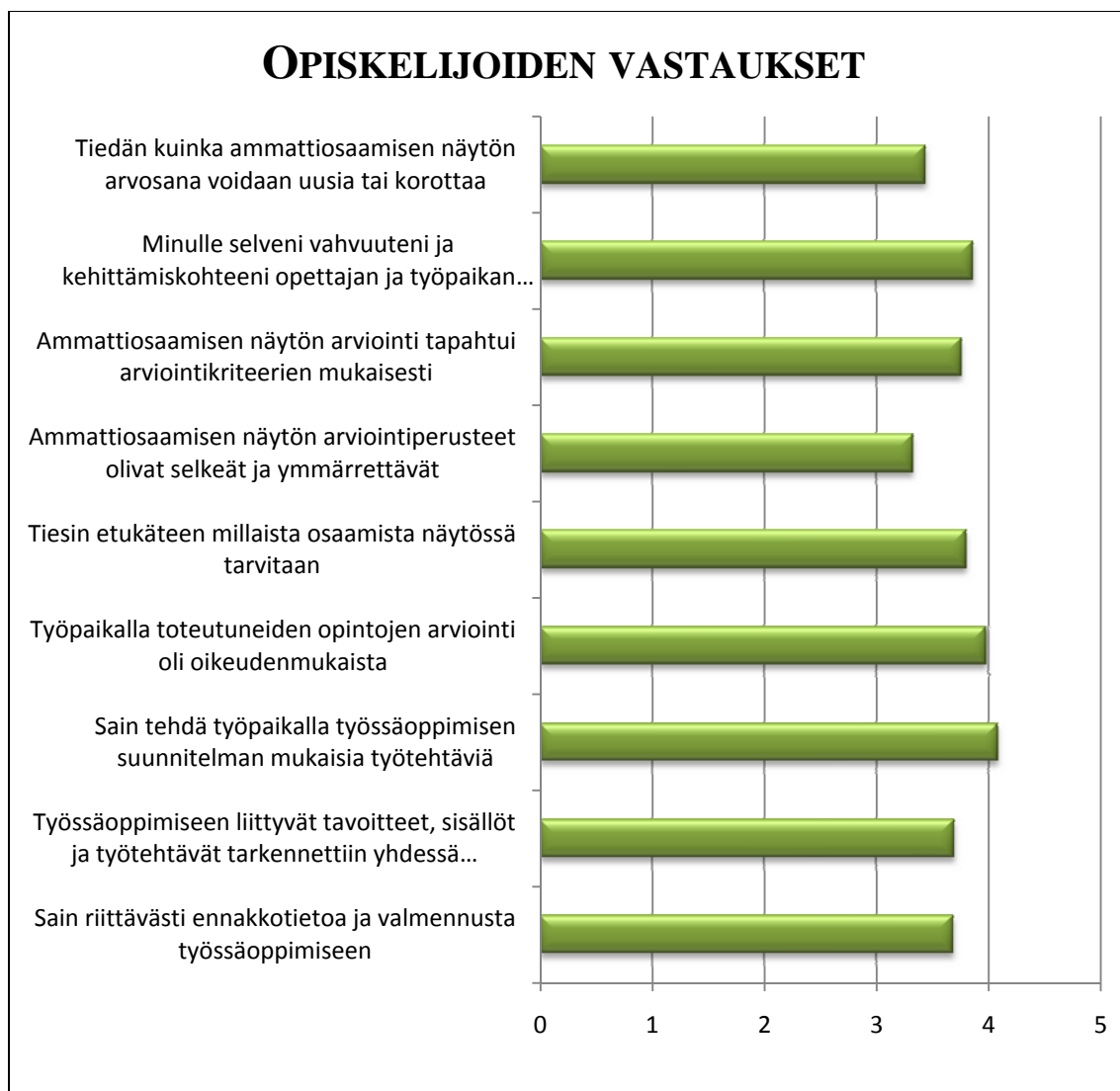
9.2 Opiskelijoiden vastaukset kyselyyn

Opiskelijat vastasivat vuona 2010. Kysymykset käsittelivät laajasti koko työssäoppimista. Tähän opinnäytteeseen on kerätty kyselystä ne kysymykset, jotka suoranaisesti käsittelevät samoja teemoja kuin opetushenkilöstön kysely. Kysymykset eivät ole samat kuin opettajilla, koska opiskelijat katsovat näyttöprosessia eri näkökulmasta. Saadut tulokset on kerätty taulukkoon 14. Kuviossa 15 on esitetty graafisesti saadut tulokset. Kaikki saadut tulokset liitetään opinnäytetyön liitteeksi (liite 6).

Taulukko 14. Työpaikkakysely opiskelijoille, tulokset

TOP- KYSELY OPPILAAT	Kaikki vastaajat
	N=90
Sain riittävästi ennakkotietoa ja valmennusta työssäoppimiseen	3,69
Työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet, sisällöt ja työtehtävät tarkennettiin yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa	3,70
Sain tehdä työpaikalla työssäoppimisen suunnitelman mukaisia työtehtäviä	4,08
Työpaikalla toteutuneiden opintojen arviointi oli oikeudenmukaista	3,98

Tiesin etukäteen millaista osaamista näytössä tarvitaan	3,80
Ammattiosaamisen näytön arviointiperusteet olivat selkeät ja ymmärrettävät	3,33
Ammattiosaamisen näytön arviointi tapahtui arviointikriteerien mukaisesti	3,76
Minulle selveni vahvuuteni ja kehittämiskohteeni opettajan ja työpaikan antaman palautteen perusteella	3,87
Tiedän kuinka ammattiosaamisen näytön arvosana voidaan uusia tai korottaa	3,44



Kuvio 15. TOP-kyselyn tulokset, opiskelijat

Opiskelijat antoivat näyttöjen suunnittelusta kokonaisarvosanaksi (keskiarvo) **3,8**. Opiskelija varmaan näkee asioita oman motivaationsa kautta. Motivoitunut opiskelija suhtautuu kaikkiin tilanteisiin paremmin, eikä etsi epäkohtia näytöistä. Lähinnä opiskelijan kannalta tärkeitä on työssäoppimisen sujuvuus, suunnitte-

lun epäonnistuminen näyttäytyy opiskelijalle käytännön järjestelyjen toimimattomuutena.

Toteuttamisesta opiskelijat antoivat kokonaisarvosanaksi (keskiarvo) **3,4**. Opiskelija kokee näytöt onnistuneeksi jos hän suoriutuu niin ilman suurempia ponnisteluja. Opiskelijan kannalta tärkeintä näyttöjen toteuttamisessa on, että ne vastaavat hänen osaamistasoaan ja kuvaavat hänen osaamistaan riittävän laajasti.

Arvioinnista opiskelijat antoivat kokonaisarvosanaksi (keskiarvo) **3,73**. Opiskelija kokee arvioinnin onnistuneeksi, jos hän saa omasta mielestään oikeudenmukaisen arvosanan suorituksestaan. Opiskelijan kannalta tärkeintä näyttöjen arvioinnissa on, että ne vastaavat hänen käsitystään omasta osaamisestaan.

9.3 Työpaikkaohjaajien vastaukset kyselyyn

Työpaikkaohjaajat vastasivat kyselyyn vuonna 2010. Kysymykset käsittelivät laajasti koko työssäoppimista. Tähän opinnäytteeseen on kerätty kyselystä ne kysymykset, jotka suoranaisesti käsittelevät samoja teemoja kuin opetushenkilöstön kysely. Kysymykset eivät ole samat kuin opettajilla, koska työpaikkaohjaajat katsovat näyttöprosessia työpaikan ja työelämän näkökulmasta. Työpaikkaohjaaja katsoo prosessia eri näkökulmasta kuin opettaja ja opiskelija. Saadut tulokset on kerätty taulukkoon 15. Kuviossa 16 on esitetty graafisesti saadut tulokset. Kaikki saadut tulokset liitetään opinnäytetyön liitteeksi (liite 5).

Taulukko 15. Työpaikkakysely työpaikkaohjaajille, tulokset.

TOP-KYSELY TYÖPAIKKAOHJAAJAT	Kaikki vastaa- jat
	N=17
Tiesin ennakkoon riittävästi työssäoppimisen ohjaamisesta	4,00
Työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet, sisällöt ja työtehtävät tarkennettiin yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa	4,41
Opiskelijat saivat tehdä työpaikalla työssäoppimisen suunnitelman mukaisia työtehtäviä	4,29
Työpaikalla toteutuneiden opintojen arviointikäytäntö on selkeä	3,59
Olen saanut riittävästi perehdytystä työpaikkaohjaajan tehtäviin	3,41
Tiesin riittävästi ammattiosaamisen näytön tavoitteista, sisällöistä ja arvioinnista	4,00
Ammattiosaamisen näytön arviointiperusteet olivat selkeät ja ymmärrettävät	3,67
Ammattiosaamisen näytön arviointi tapahtui arviointikriteerien mukaisesti	4,36
Minulle oli varattu riittävästi resursseja työssäoppimisasioiden hoitamiseen	2,78



Kuvio 16. Top-kyselyn tulokset, työpaikkaohjaajat

Työpaikkaohjaajat antoivat ammattiosaamisennäyttöjen suunnittelusta kokonaisarvosanaksi (keskiarvo) **4,00**. Työpaikkaohjaajat ovat tulosten perusteella tyytyväisiä näyttöjen suunnitteluun. Tarkasteltaessa eroavaisuuksia opetushenkilöstön antamiin arviointeihin selittävä tekijä saattaa olla opettajien kriittisempi suhtautuminen asiaan.

Ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta työpaikkaohjaajat antoivat kokonaisarvosanaksi (keskiarvo) **3,70**. Työpaikkaohjaajat ovat tulosten perusteella tyytyväisiä näyttöjen toteuttamiseen. Tarkasteltaessa eroavaisuuksia opetus-

henkilöstön antamiin arviointiin, selittävä tekijä saattaa olla opettajien kriittisempi suhtautuminen asiaan.

Työpaikkaohjaajat antoivat ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnista kokonaisarvosanaksi (keskiarvo) **3,86**. Työpaikkaohjaajat ovat tulosten perusteella tyytyväisiä näyttöjen arvioinnin toteuttamiseen ja he tiedostavat arviointiperusteet ja – käytänteet. Tämä saattaa selittyä sillä, että opettajilla on pidempi kokemus arvioinnista, mikä tuo mukanaan tiettyä kriittisyyttä.

Opiskelija ja työpaikkaohjaajat vastasivat samoihin kysymykseen. Saadut vastaukset olivat hyvin lähellä toisiaan. Tämä lisää vastausten luotettavuutta. Luotettavuutta lisää myös vastausten kokonaismäärä, mikä oli 107, vastannutta.

10 KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Tässä osiossa pohditaan mitä muutosehdotuksia, kannattaa kyselyn tulosten perusteella ehdottaa. Muutosehdotukset annetaan samalla tavalla jaoteltuna kuin opetushenkilöstölle tehdyssä kyselyssä. Muutosehdotukset on siis jaettu *suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja dokumentointiin*, ja ne kattavat kaikki ammattiosaamisen näyttöjen prosessiin osallistuvat osapuolet.

10.1 Näyttöjen suunnittelu

Saatujen vastausten perusteella ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu kaipaava vielä joitakin korjaavia toimenpiteitä. Kyselyssä nousi esille, ettei näyttöjä pystytä suunnittelemaan riittävästi yhdessä työelämän kanssa. Monesti tämän kerrotaan johtuvan puutteellisesta resurssista molemmilla osapuolilla. Kysymys on rahasta, jota on käytettävissä rajallisesti työelämäyhteistyöhön.

Oma ehdotukseni asian korjaamiseksi on, että opettajat lähtevät työelämäjaksoilla työpaikoille ”työssäoppimaan”. Tämä työssäoppiminen ei ole varsinaista yrityksen rutiinityötä, vaan opettaja kartoittaa työssäoppimispaikan olosuhteita näyttöjen toteuttamisen kannalta. Opettaja laatii työpaikkakohtaisen raportin havainnoistaan. Tästä saadaan kaikille opettajille toimiva tietolähde näyttöjen

suunnitteluun ja opiskelija on mahdollista laittaa työssäoppimaan sellaiseen paikkaan, jossa hänelle tulevat näytöt pystytään varmimmin suorittamaan. Tämän etu on, ettei työnantajan tarvitse panostaa niin paljon aikaa ja resursseja näyttöjen suunnitteluun. Tämä parantaa myös työnantajien suhtautumista työssäoppimiseen ja näyttöihin työpaikalla.

Lisäksi voidaan suositella työpaikkaohjaajien koulutuksen viemistä työpaikoille ns. jalkautuvalla mallilla. Tällä varmistetaan koulutettavien saavutettavuus ja sitoutetaan työpaikan henkilöt paremmin koulutukseen.

10.2 Näyttöjen toteutus

Saatujen vastausten perusteella ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa on runsaasti korjattavia asioita. Tulosten valossa suurimmat ongelmat ovat koulutettujen työpaikkaohjaajien riittämättömyys, oppilaitoksen ja työpaikkojen välinen yhteistyö näyttöjen suunnittelussa, työpaikkojen riittävä laaja-alaisuus ja toiminnallisuus näyttöjen suhteen sekä näyttöjen toteuttamiseen varattu aika.

Ehdotuksiani asioiden korjaamiseen ovat seuraavat: Työpaikkaohjaajille pidetään informaatiotilaisuus heidän omalla työpaikallaan. Lisäksi heille järjestetään edelleen koulusta. Ohjaajia motivoidaan osallistumaan koulutuksiin osoittamalla heille, että näyttöjen ohjaaminen ja arvioiminen helpottuu kun on saanut tehtävään koulutuksen. Työpaikkaohjaajien koulutukseen hakeutuminen pitää saada helpommaksi tiedottamista lisäämällä. Pitäisi jopa miettiä, voisiko oppilaitos joidenkin projektien kautta tukea työpaikkaohjaajien koulutusta. Lisäksi pitää korostaa, että opiskelijan ohjaaminen ei ole "vaarallista" ja että opiskelijan oppimisen kannalta työssäoppimisen ohjaajalla on suuri merkitys.

Oppilaitoksen ja työpaikkojen välisen yhteistyön parantamiseen näyttöjen suunnittelussa voidaan käyttää jo aiemmin käsiteltyä opettajien työelämäjaksoa, jolloin opettajat kartoittavat työpaikan olosuhteita näyttöjen kannalta. Samalla opettaja voisi tehdä suunnitelmia näyttöjen toteuttamiseksi yhdessä työpaikkaohjaajien kanssa, ja tehdä jopa alustavan oppilaskohtaisen suunnitelman näyttöjen järjestämisessä työssäoppimispaikalla.

Näyttöjen toiminnallisuutta ja laaja-alaisuutta voidaan parantaa pidentämällä näytön kestoja, näin näyttö ei olisi vain jokin yksittäinen ”tempurata”. Näytön tulee sisältää useampi työtehtävä pitemmällä ajanjaksolla. Näyttö voisi olla esimerkiksi yhden työviikon pituinen osa opiskelijan työssäoppimisessa. Riittävän pitkä näyttöajanjakso mahdollistaa monipuoliset ja laaja-alaiset näytöt ja antaa paremman kuvan opiskelijan todellisesta osaamisesta.

Näyttöjen toteuttamiseen varattu aika koetaan kyselyn mukaan riittämättömäksi. SAMI:ssa on työssäoppimisen ohjaamiseen ja näyttöjen hoitamiseen varattu opettajalle resurssia, yksi viikkotunti opiskelijaa kohden. Helpointa olisi tietysti lisätä resurssia opettajille. Resurssikysymys on kuitenkin aina samalla myös taloudellinen kysymys, resurssin lisääminen nykyisestä ei ole yksinkertaista. Resurssit Samissa ovat valtakunnallista keskitasoa.

10.3 Näyttöjen arviointi

Saatujen vastausten perusteella ammattiosaamisennäyttöjen arviointi kokonaisuutena on hyvin hoidettu SAMI:ssa. Verrattaessa esimerkiksi näyttöjen toteuttamiseen (3,2) arviointi todettiin hyvin toimivaksi osaksi näyttöprosessia. Tulosten valossa suurimmat ongelmat sekä opettajilla että oppilailla ovat arviointikriteerien selkeydessä ja ymmärrettävyydessä. Opettajien kannalta katsottaessa ongelmina ovat oppilaitostasoiset ohjeet näytön kokonaisarvion muodostamisessa osanäytöistä sekä näyttöjen arviointiin varatun ajan vähäisyys.

Arviointikriteereihin ei oppilaitostasolla voida tehdä muutoksia. Arviointikriteerit tulevat suoraan tutkinnonperusteista, jotka taas hyväksyy Opetushallitus. Arviointikriteerit on määritelty tutkintokohtaisissa opetussuunnitelmissa, joten ne ovat yhteneväiset kaikilla koulutuksenjärjestäjillä Suomessa.

Parannettaessa arviointikriteerien ymmärtämistä ja tulkintaa, ne on ”aukiluettava” rinnan tutkinnonosaan sisältyvien tutkintotavoitteiden kanssa. Opiskelijoiden kanssa on myös käytävä arviointi kokonaisuudessa läpi ennen työssäoppimisen

alkua. Työpaikkaohjaajille arviointia selkiytetään työpaikkaohjaajankoulutuksen yhteydessä.

Näyttöjen arviointiin käytettävä resurssi on se, minkä koulutuksen järjestäjä on määritellyt. Resurssin muuttamista on koulutuksen järjestäjän pohdittava. Varmaankin sen lisäämisen toisi lisää aikaa näyttöjen seurantaan ja palautekeskustelulle työpaikoilla. Toisaalta näyttöjen arviointiin opettajan ei aina tarvitse osallistua henkilökohtaisesti, riittää että hän osallistuu arviointikeskusteluun.

Vastaajat kaipasivat selkeitä ohjeita ammattiosaamisen näytön kokonaisarvosanan muodostamiseksi osanäytöistä. Tätä ongelmaa voitaisiin lieventää järjestämällä yhteisiä koulutustilaisuuksia opettajille. Koulutukset pitää järjestää osastokohtaisesti, koska koko oppilaitoksen opettajille pidetyissä yhteiskoulutuksessa ei voida pureutua tutkintokohtaisiin ongelmiin.

10.4 Näyttöjen dokumentointi

Saatujen tulosten perusteella vastaajat kaipasivat muutosta dokumentointiin. Tätä kyselyä tehtäessä näyttöjen arviointia tehtiin vielä kahdella eri tavalla, mikä johtui erilaisista opetussuunnitelmista. Dokumentoitavia kohteita oli joko 4 tai 6. Tämä ongelma poistuu itsestään, kun viimeiset vanhoilla opetussuunnitelmilla opiskelevat valmistuvat kesäkuussa 2011. Muuten dokumentaatio on samanlainen tutkinnosta riippumatta.

Jotkut vastaajista kokivat dokumentointiin käytettävän Primus-ohjelmiston vaikeaselkoiseksi. Lähinnä koettiin, että on liian monta kohtaa, joihin merkintöjä pitäisi tehdä. Tässä voisi ajatella, että Primukseen merkittäisiin vain näytön kokonaisarvosana, ei jokaisen osan arviointia erikseen. Kouluttamalla opettajia Primuksen käyttöön tätä ongelmaan voitaisiin ainakin lieventää.

11 KEHITTÄMISSUUNNITELMAN TOTEUTTAMINEN JOHTAMISEN AVULLA

Kehittämisehdotusten jälkeen pitää päättää toimenpiteistä, joilla saatetaan alkuun esitetyt muutosehdotukset. Kehityssuunnitelman mukaiset asiat nostetaan laatukorttiin, jolloin niistä tulee virallisesti kehittämiskohteita SAMI:ssa. Keinoja joilla laatukorttiin kirjattuihin tavoitteeseen päästään, ovat tässäkin työssä mainitut muutoksen johtaminen ja osaamisen johtaminen.

Muutoksen johtamisen kannalta tärkein tekijä ovat kollegiaaliset ryhmät. Laatukortteja käytetään muutoksen johtamisen työkaluina, joista ryhmät poimivat 2-3 asiaa painopistealueiksi. Painopistealueiden tavoitteiden toteutumista seurataan kollegiaalisessa ryhmässä kolmen kuukauden välin. Oppilaitoksen johto tarkastelee laatukorttien tavoitteiden toteutumista yhden kuukauden välein. Seuran jälkeen tehdään tarvittaessa korjaavat toimenpidesuunnitelmat.

Osaamisen johtamisen näkökulmasta muutosten läpivienti voidaan parantaa lisäämällä koulutusta ja ohjeistusta näyttöjä koko prosessin läpiviemiseksi. Tarvitaan myös resurssien uudelleen arviointia, muun muassa opettajien näyttöihin käytettävissä olevan ajan lisäämistä. Voittaisiin jopa ajatella mallia, jossa näyttöjä ohjaisi ja arvioisi vain pieni ryhmä opettajia, heillä olisi riittävä ammattitaito ja motivaatio asiaan. Lisäksi opettajien työelämäjaksot mahdollistaisivat osaamisen (arvioinnin osaaminen, ohjaamisen osaaminen) viemisen työpaikoille. Tällä mallilla saadaan helposti koulutettua lisää työpaikkaohjaajia.

12 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön keskeinen ajatus on ollut ammattiosaamisen näyttöjen prosessien parantaminen. Tavoitteena on ollut antaa kehitysehdotuksia ammattiosaamisen näyttöjen läpiviemisen helpottamiseksi ja samalla parantaa niiden laatua. Kehittämissuhteet pohjautuvat kyselytutkimuksessa esille tulleisiin kehittämistarpeisiin.

Opinnäytetyön haasteellisimmat osuudet koskivat henkilöstön osallistumista kehitystyöhön. Työelämä on täynnä hankkeita, kehittämistä, uudistuksia, toimintatapojen päivittämistä ja näiden kaikkien vaatimusten lisänä on haasteellista koettaa innostaa organisaatio mukaan kehittämään taas kerran. Se, että kehittäminen tässä tapauksessa on strategialähtöistä, ei auta lainkaan, kun kyseessä on ns. rivityöntekijä. Johto innostuu kyllä helposti mukaan ja tekee oman osansa.

Toinen haasteellinen kohta mielestäni oli toimintatapojen ja mallin realistinen arviointi ja kehittäminen. Hyvin helposti vastataan, että aiheeseen keskittyminen ja perehtyminen ei ole mahdollista kaiken kiireen keskellä. Tulevaisuudessa pitää SAMLissa osoittaa riittävästi resursseja ammattiosaamisen näyttöprosessien kehittämiseen.

Muutoksen ja osaamisen johtamisella on tärkeä rooli tulevaisuudessa oppilaitosten kehittämisessä. Johdolta edellytetään kokonaisvaltaista näkemystä henkilöstön vahvuuksista ja erityisosaamisesta sekä kykyä ja rohkeutta huomioida nämä tehtävien kohdentamisessa.

12.1 Tutkimustulosten luotettavuus ja arviointi

Kyselytutkimuksen otos oli tavoitellun kaltainen, joten tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Esimerkiksi 44 % kyselyyn kyselyn saaneista opetushenkilöstön edustajista vastasi kyselyyn.

Tämän raportin oikeellisuutta oli arvioimassa kaksi eri henkilöä, opinnäytetyön ohjaaja sekä äidinkielen opettaja. Kirjallisuuslähteet ovat pääsääntöisesti olleet

oppilaitoksille suunnattuja teoksia, mutta lähteenä on käytetty myös laatuun ja johtamiseen paneutuvia teoksia.

12.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tälle opinnäytetyölle ja siihen liittyvään kyselytutkimukseen on saatu lupa ammattiopiston apulaisrehtorilta. Ohjaajaksi ammattiopistolta on saatu kehittämisosaston koordinaattori. Opinnäytetyön keskeistä kehitystehtävää, ammattiosaamisen näyttöjen kehittämistä, olen opinnäytetyön tekijänä tehnyt itsenäisesti.

Kyselytutkimukseen osallistuneille on selvitetty saatujen tietojen käyttäminen näyttöjen laadun kehittämiseen. Kyselytutkimuksen tuloksissa ei esiinny kenenkään kyselyyn vastanneiden henkilötietoja tai muita tunnisteita.

12.3 Jatkotoimenpiteet

SAMlssa tehdään jatkuvasti seuranta- ja kehittämistutkimusta ammattiosaamisen näyttöjen prosessin onnistumisesta. Tuloksia seurataan, analysoidaan ja niiden perusteella tehdään jatkuvasti tarvittavia muutoksia näyttöprosesseihin. Jatkossa pitäisi suunnata resursseja erityisesti henkilökunnan ja työssäoppimisenohjaajien kouluttamiseen ja ajankäyttöön näyttöjen kehittämisessä.

LÄHTEET

- Hyötyläinen, R. 2007. *Tutkimusavusteinen kehittäminen metobologinen kaksoisluonne*. Helsinki: Tekes.
- Itä-Savon koulutuskuntayhtymä. 2010. Julkaisu. *Ammattiopisto-strategia 2010-2012*. Savonlinna, Savonlinna, Suomi: Itä-Savon koulutuskunta yhtymä.
- Kekäle, J.;& Lehikoinen, M. 2000. *Laatu ja laadun arviointi eri tieteenaloilla*.
- Luomala, A. 2008. *Muutosjohtamisen ABC*. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.
- Maukonen, S.;& Ahvo-Lehtinen, S. 2005. *Osaamisen johtaminen kunta-sektorilla*. Helsinki: EFEKO.
- Opetushallitus. 2008. *Ammattillisen koulutuksen laadunhallintasuositus*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Opetusministerio. 2009. *eurooppalainenulottuvuus*. Haettu 20. huhtikuuta 2011 osoitteesta www.eurooppalainenulottuvuus.com
- Opetusministeriö. 2008. Tiedote 7/502/2008. *Näyttötutkinnoissa otetaan käyttöön opiskelijapalautejärjestelmä 9.5.2008*.
- Paula Kirjavainen, R. L.-M. 2002. *Strategisen osaamisen johtaminen*. Helsinki: EDITA.
- Raivola, R. 2000. *Tehoa vai laatua koulutukseen*. Juva: WSOY.
- Rantanen, T.;& Toikko, T. 2010. Opintomoniste. *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*.
- Rantanen, T.;& Toikko, T. 2009. *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampere: Yliopistopaino Oy.
- Roihuvuo, J. 2008. Luentomoniste. *Muutoksen johtaminen*. Joensuu.
- Ruotsalainen, R. 2010. Opinnäytetyö. *Koulutusprosessin laadun sisäisen auditoinnin mallin kehittäminen Savonlinnan ammatti- ja aikuis-opistolle*. Savonlinna.
- Sidoroff, H. 2010. *Osaamisen johtaminen*. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu Joensuu, Suomi.
- Sihvo, P. 2010. *Osaamispääoman johtamisprosessi*. Pohjois-Karjalan ammattiopisto, Joensuu, Suomi.
- Vaso, J. 2000. *Ammattillisen koulutuksen laatu ja sen arviointi*. Arviointi 6/2006.
- Vepsäläinen, A. 2007). Luentomoniste. *Muutoksen johtaminen*. Helsinki: HRM Partners Oy.

AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJEN KEHITTÄMINEN SAMISSA

Tämän kyselyn tavoitteena on selvittää SAMIn ammatinopettajien mielipiteitä siitä, kuinka SAMissa on hoidettu ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu, toteutus, arviointi ja dokumentointi.

Kysely on osa opinnäytetyötä, jonka avulla pyritään kehittämään laadukkaampia ammattiosaamisen näyttöjä.

Ystävällisin terveisin Ari Juuti,
logistiikan lehtori, tutkintovastaava 044 550 6289

Koulutusalan

- ☐ Kulttuuriala
- ☐ Luonnonvara- ja ympäristöala
- ☐ Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
- ☐ Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
- ☐ Tekniikan ja liikenteen ala
- ☐ Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Opettajakokemus

- ☐ 1-4 vuotta
- ☐ 5-10 vuotta
- ☐ yli 10 vuotta

Olen ohjannut ja arvioinut ammattiosaamisen näyttöjä

- ☐ en lainkaan
- ☐ yhtenä vuotena
- ☐ useana vuonna

KYSYMYKSET SUUNNITELUSTA

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri mieltä samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Käytän itse yksittäisen näytön suunnitteluun riittävästi aikaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Näyttöjen suunnittelussa voidaan huomioida paikalliset olosuhteet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Näytöt jakautuvat sopivasti koko opiskelujälle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Näytöt ovat suunniteltu todellisiin työelämän tilanteisiin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Näytöt ovat laaja-alaisia ja toiminnallisia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

tutkinnon perusteiden mukaisesti.

Näytöt pystytään suunnittelemaan yhdessä työelämän kanssa.

() () () () ()

Kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua voisi parantaa?

KYSYMYKSET TOTEUTUKSESTA

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Näytöt pitäisi suorittaa pääsääntöisesti työsuojamispaikoilla.	()	()	()	()	()
Näytöt pitäisi suorittaa pääsääntöisesti oppilaitoksessa.	()	()	()	()	()
Työpaikkaohjaajia on jo koulutettu riittävästi.	()	()	()	()	()
Näytöt on toteutettu työelämlähtöisesti.	()	()	()	()	()
Oppilaitoksen ja työpaikkojen yhteistyö on riittävä näyttöjen toteuttamiseksi.	()	()	()	()	()
Näytöt ovat riittävän laaja-alaisia ja toiminnallisia.	()	()	()	()	()
Näyttöjen toteuttamiseen on varattu riittävästi aikaa.	()	()	()	()	()

Kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen toteutusta voisi parantaa?

KYSYMYKSET ARVIOINNISTA

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Primuksen näyttöjen arviointilomake on mielestäni riittävä arviointitilanteessa.	()	()	()	()	()
Arviointikohteet kattavat näytön riittäväällä laajuudella.	()	()	()	()	()

Arviointikriteerit ovat selkeät ja helposti ymmärrettävät.	()	()	()	()	()
Opiskelija tuntee näytönarvioinnin perusteet riittävästi.	()	()	()	()	()
Työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteinen arviointi toteutuu hyvin.	()	()	()	()	()
Näyttöjen arvioimiseen on varattu riittävästi aikaa.	()	()	()	()	()
Oppilaitoksella on selkeitä ohjeita ammattiosaamisen näytön kokonaisarvosanan muodostamiseksi osanäytöistä.	()	()	()	()	()

Kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen arviointia voisi parantaa?

KYSYMYKSET DOKUMENTOINNISTA

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Näyttöjen dokumentaatio on riittävä.	()	()	()	()	()
Näyttöjen dokumentointiprosessista on selkeät ohjeet.	()	()	()	()	()
Näyttöasiakirjojen dokumentointi on selkeää.	()	()	()	()	()
Dokumentaatio on yhdenmukainen kaikissa tutkinnoissa.	()	()	()	()	()
Primuksen käyttö arviointiasiakirjojen dokumentoinnissa on selkeää.	()	()	()	()	()

Kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen dokumentaatiota voisi parantaa?

AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJEN KEHITTÄMINEN SAMISSA

Keskiarvotaulukko

N=45

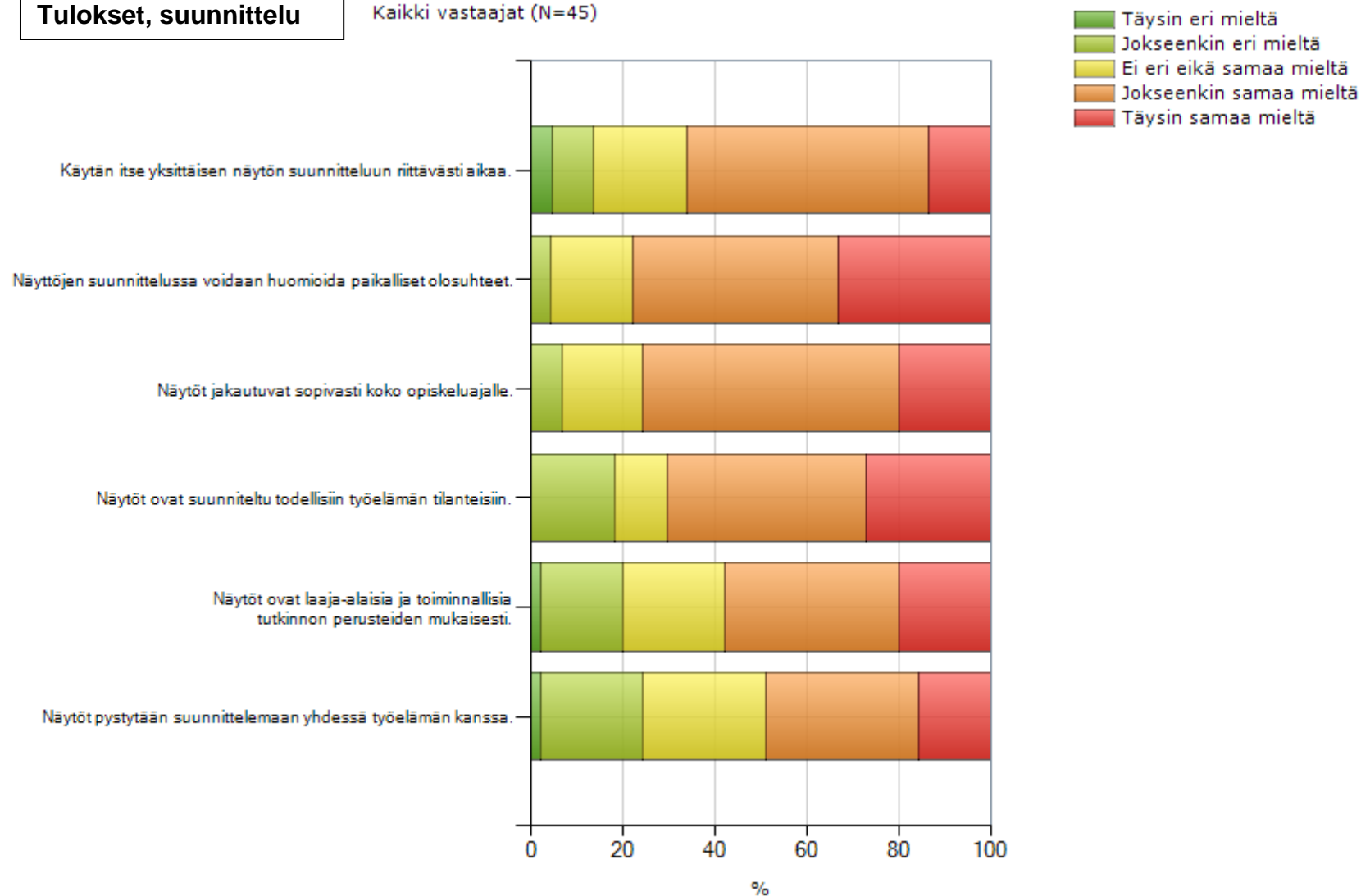
Julkaistu: 13.1.2011

	Kaikki vastaa- jat	Kulttuuri	Luonnonvara- ja ympäristöala	Matkailu-, ravitsemis- ja talous- ala	Sosiaali-, terve- ys- ja liikunta- ala	Tekniikan ja liiken- teen ala	Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hal- linnon ala
	N=45	N=3	N=4	N=6	N=7	N=21	N=2
SUUNNITTELU	3,72	3,83	3,63	4,37	4	3,34	4,17
Käytän itse yksittäisen näytön suunnitteluun riittävästi aikaa.	3,61	4,33	3,5	4	3,86	3,3	4
Näyttöjen suunnittelussa voidaan huomioida paikalliset olosuhteet.	4,07	3,67	4,5	4,33	4	3,86	4,5
Näytöt jakautuvat sopivasti koko opiskeluajalle.	3,89	4,33	3,5	4,33	4,29	3,62	4
Näytöt ovat suunniteltu todellisiin työelämän tilanteisiin.	3,8	3,67	3,5	4,6	4,29	3,38	4,5
Näytöt ovat laaja-alaisia ja toiminnallisia tutkinnon perusteiden mukaisesti.	3,56	3,67	3,75	4,5	3,86	3	4
Näytöt pystytään suunnittelemaan yhdessä työelämän kanssa.	3,38	3,33	3	4,5	3,71	2,9	4
TOTEUTUS	3,1	3,43	3,11	3,5	3,55	2,77	3,29
Näytöt pitäisi suorittaa pääsääntöisesti työssäoppimispaikoilla.	4,16	4	4,5	4,5	4,57	3,81	5
Näytöt pitäisi suorittaa pääsääntöisesti oppilaitoksessa.	2,09	2,33	1,75	1,67	1,57	2,48	1,5
Työpaikkaohjaajia on jo koulutettu riittävästi.	2,16	2,67	1,75	2,17	3	1,86	2,5
Näytöt on toteutettu työelämälähtöisesti.	3,62	3,67	3,5	4,33	3,86	3,24	4
Oppilaitoksen ja työpaikkojen yhteistyö on riittävä näyttöjen toteuttamiseksi.	3,09	3,67	2,75	3,83	3,71	2,62	3
Näytöt ovat riittävän laaja-alaisia ja toiminnallisia.	3,4	4	3,75	4,17	4	2,81	4
Näyttöjen toteuttamiseen on varattu riittävästi aikaa.	3,22	3,67	3,75	3,83	4,14	2,57	3

ARVIOINTI	3,39	3,95	3,32	3,98	3,33	3,12	3,5
Primuksen näyttöjen arviointilomake on mielestäni riittävä arviointitilanteessa.	3,76	4,33	3,75	4,17	4	3,48	4
Arviointikohteet kattavat näytön riittävällä laajuudella.	3,96	5	3,5	4,5	4,43	3,52	4
Arviointikriteerit ovat selkeät ja helposti ymmärrettävät.	3,27	4	2,75	4,33	2,86	3	3
Opiskelija tuntee näytönarvioinnin perusteet riittävästi.	2,98	3,33	3	3,33	2,86	2,76	3
Työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteinen arviointi toteutuu hyvin.	3,82	4	4,25	4,5	3,57	3,52	4,5
Näyttöjen arvioimiseen on varattu riittävästi aikaa.	2,91	3,67	3	3,67	2,86	2,43	3
Oppilaitoksella on selkeitä ohjeita ammattiosaamisen näytön kokonaisarvosanan muodostamiseksi osanäytöistä.	3,04	3,33	3	3,33	2,71	3,1	3
DOKUMENTOINTI	3,58	3,93	3,7	4,33	3,49	3,33	3,2
Näyttöjen dokumentaatio on riittävä.	4,24	4,67	4,25	4,83	4,43	3,95	4
Näyttöjen dokumentointiprosessista on selkeät ohjeet.	3,48	4	3,5	4,17	3,43	3,1	3,5
Näyttöasiakirjojen dokumentointi on selkeää.	3,67	4	4,25	4,5	3,57	3,33	3
Dokumentaatio on yhdenmukainen kaikissa tutkinnoissa.	3,02	3	2,5	3,67	2,71	3,05	3
Primuksen käyttö arviointiasiakirjojen dokumentoinnissa on selkeää.	3,49	4	4	4,5	3,29	3,19	2,5
Yhteenveto	3,43	3,77	3,41	4,01	3,58	3,11	3,54

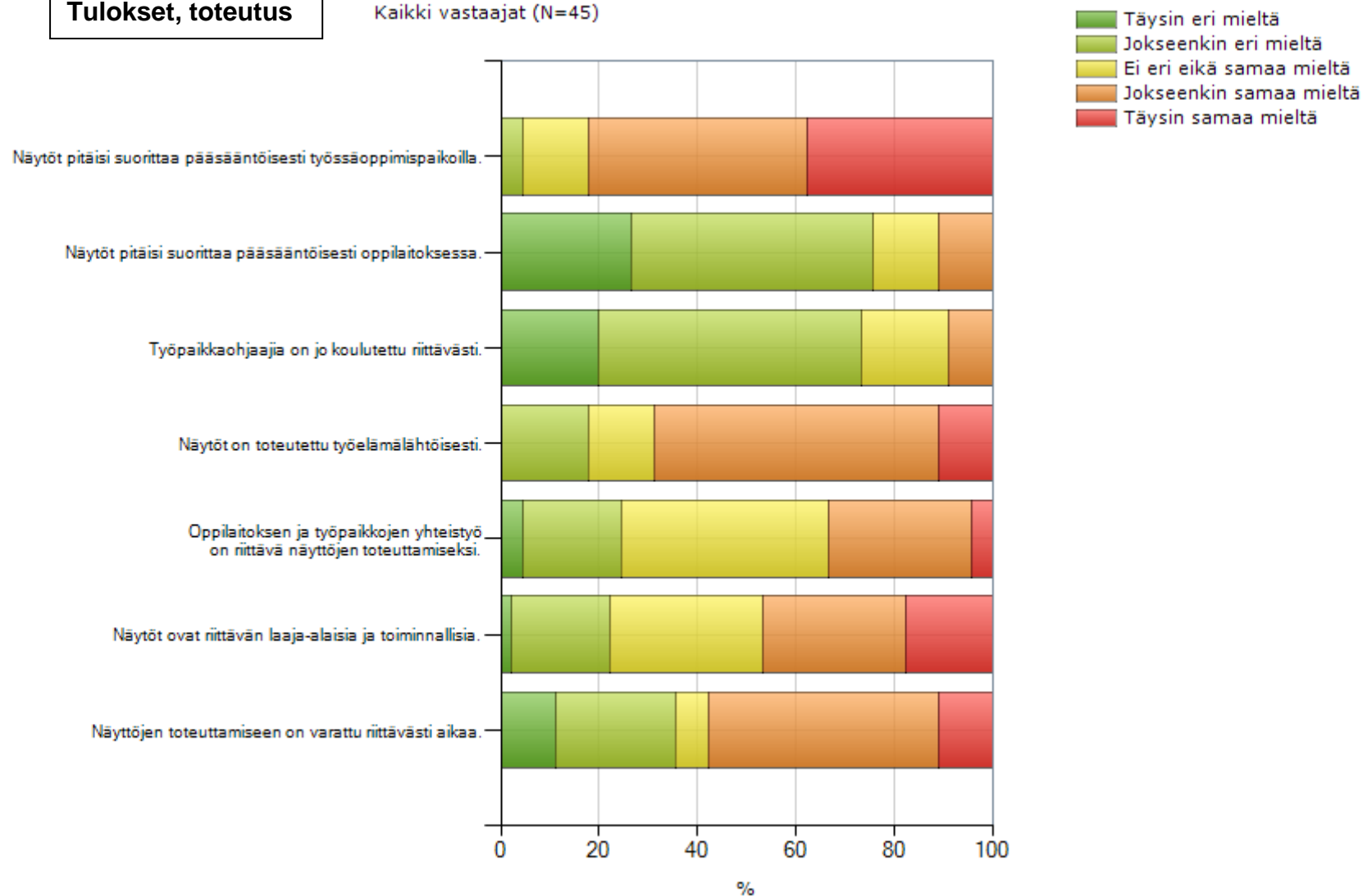
Tulokset, suunnittelu

Kaikki vastaajat (N=45)



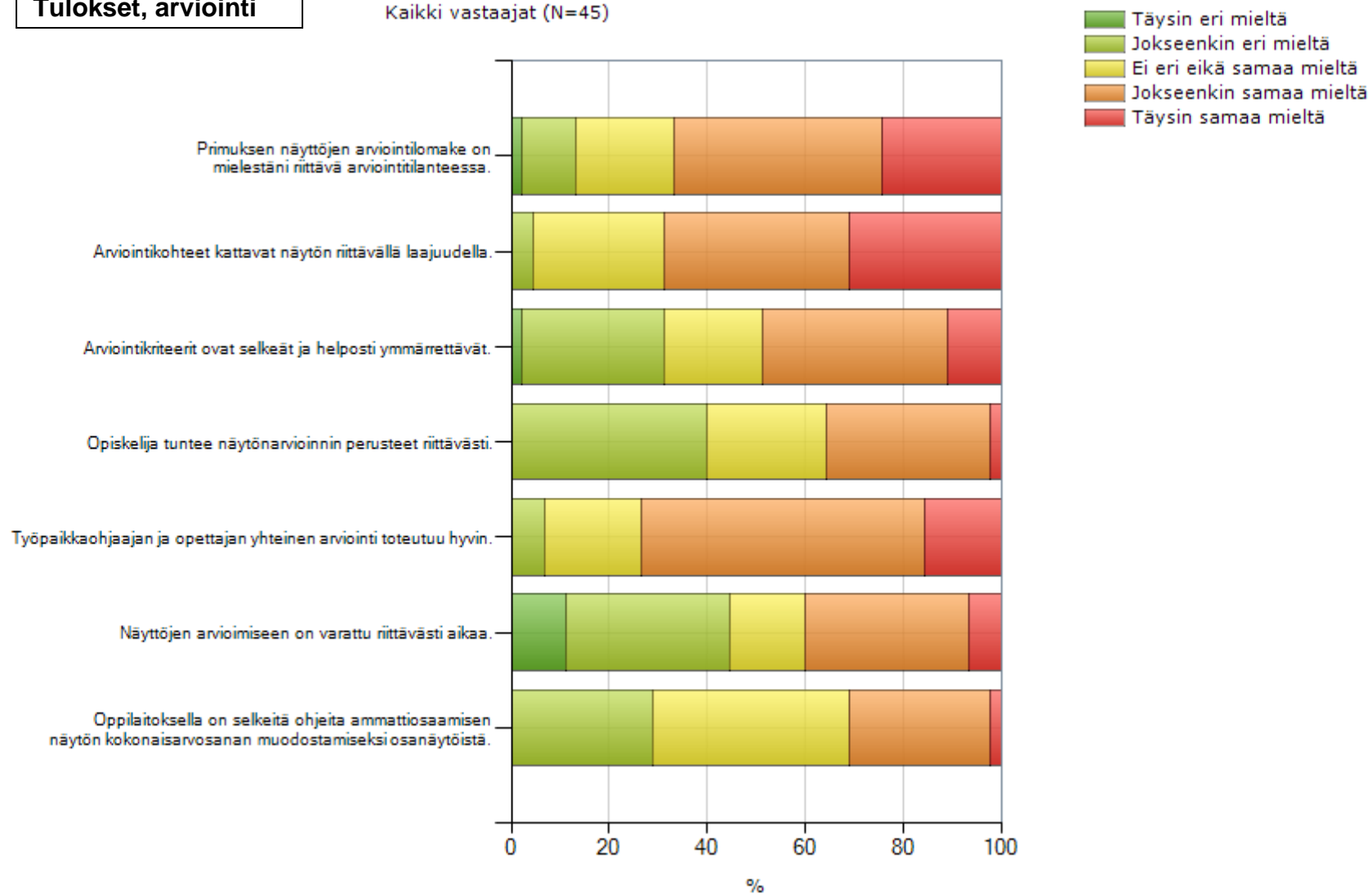
Tulokset, toteutus

Kaikki vastaajat (N=45)



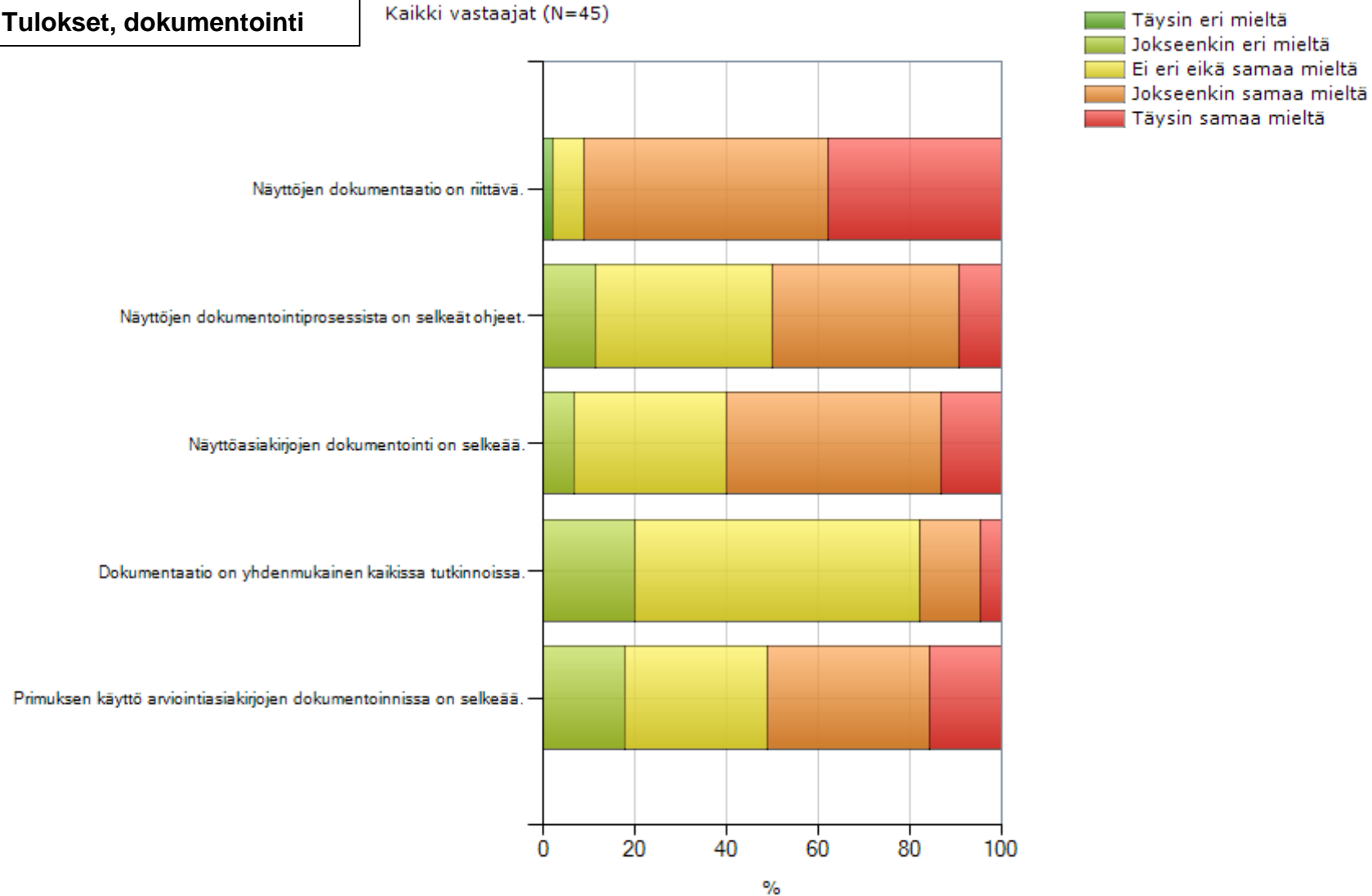
Tulokset, arviointi

Kaikki vastaajat (N=45)



Tulokset, dokumentointi

Kaikki vastaajat (N=45)



AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJEN KEHITTÄMINEN SAMISSA

Avoimet vastaukset

N=45

Julkaistu: 13.1.2011

Vertailuryhmä: Kaikki vastaajat

Kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua voisi parantaa?

Meillä kaikki on niin kuin pitääkin ei tarvitse paljoakaan muuttaa mitään työ on läsnä kokoajan ainut mikä pitäisi muuttaa on yleinen asenne näyttöjä kohtaan.

Ohjaus- ja valvontaresurssia on liian vähän. Näyttöjä ei välttämättä valvota koko aikaa.

Opiskelijoiden on välillä vaikea tulkita näyttösuunnitelman sisältöä. Huolimatta että heidän kanssaan näyttöjä ja näyttösuunnitelmaa ja arviointikriteereitä tarkastellaan joka vuosi uudestaan.

Kollegiaalisesti yhdessä opettajien ja työpaikkaohjaavien kanssa.

Työpaikkojen kiireinen työtahti estää usein hyvän suunnittelun. Tehdään niitä töitä, joita korjaamossa on ja arvioidaan niiden töiden perusteella opintokokonaisuus jotka jotenkin sattuu opintokokonaisuuteen. Yhteiskunnan pitäisi mahdollistaa ja varata myös aika näyttöpaikoille suunnitelmien tekemisen ja toteuttamiseen.

Oppilaitoksella tehtäviin näyttöihin asiakastöitä tai muuten hyödyllisiä tuotteita, ei vain epämääräisiä kalikoita jätelavalle heitettäväksi.

Aikaa näyttöjen yksittäiseen ohjaukseen niin opiskelijalle kuin työelämän arvioijalle tarvittaessa enemmän.

Yhteistyötä enemmän muiden oppilaitosten kanssa

Lisää pontevuutta suunnitteluun. Enemmän työpaikkaohjaaja ja opiskelija mukaan suunnitteluun. Kannatta miettiä koko opiskeluaikaa ja aikatauluttaa näytöt jo opiskelun alkupuolelle. Henkilökohtainen näytössuunnitelma on tärkeä.

Enemmän yhteistyötä näyttöjen suunnitteluun työelämän kanssa.

Vastaukseni koskee koskee vain oman alani ja työhöni liittyviä ammattitutkintotilaisuuksia. Ne kaikki ovat suoritettu lähes 100 % tutkintolaisten omassa työympäristössä ja kaikissa on ollut kolme arvioijaa (kolmikanta). Pelottavaa on se, että ilmeisesti kustannussyistä pitäisi mennä portfolio -pohjaisiin tilaisuuksiin, jolloin arvioijat eivät edes näkisi todellista työaluetta. Pelkään tässä koko tutkinnon merkityksen alenemista ja ennen kaikkea sitä, että tutkintotilaisuudet ovat tähän saakka olleet tutkintolaisille erittäin merkittäviä. Nyt niistä saattaa tulla ns. "läpihuutojuttuja". Pelottavaa??

Työpaikkojen moninaisuus ja kirjavuus vaikuttaa ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen. Suunnittelua voidaan parantaa varaamalla opettajille sekä työnantajien edustajille riittävästi aikaa suunnitteluihin ja maksamalla sitten korvausta suunnittelusta ao. toimijoille tehdystä työstä.

Näyttöjen suunnitteluun pitää olla ihan eri resurssi kuin se toppivalvonta. Jos näyttö joudutaan antamaan koululla sitä enemmän resurssia näyttöympäristön toteuttamiseen

Työelämäyhteydet ovat toteutuksen kannalta tärkeitä.

En osaa sanoa

Nuorten näytöt liittyvät aina työssäoppimiseen, siis näyttöjen suunnittelua voidaan parantaa lisäämällä palkallisia aikaresursseja ammatillisten aineiden opettajille, jotka loppukädessä vastaavat suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnin oikealaisuuden toteutumista.

Kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen toteutusta voisi parantaa?

kaikki ok

Muu ryhmä pois näytön valvojalta koululla ja työpaikalla ohjaajalle aikaa seurata näyttö.

Parantamalla edelleen oppilaitoksen ja työpaikkojen yhteistyötä. saada työpaikat ymmärtämään, että näyttöjen merkitys ja siten suhtautumaan opiskelijoille annettuihin työtehtäviin, niin, että ne vastaisivat paremmin tutkinnon ammattitaitovaatimuksia.

Näyttöjen pituuteen kiinnitettävä huomioita. Ei yksipäiväisiä näyttöjä! vaan useampi päivä tai jotta laaja-alainen näyttö voidaan arvioida.

Viitataan edellisen vastauksen tekstiin. Lisäksi työpaikkojen tulisi kokea, että työssäopiminen on heidän etunsa ja heidän kannattaa siihen panostaa. "Laajennetaan" amm. os, näyttöä siten, ettei arvioidakaan yksittäistä työkokonaisuutta vaan esimerkiksi kahden tai kolmen viikon aikana eteen tulleita töitä, joista katsotaan, mihin opintokokonaisuuteen kyseiset työ soveltuvat.

TOP-paikoille koulutetut henkilöt, opettaja ei aina pääse arvioimaan näyttöä.

Hyvällä ennakosuunnittelulla.

Omalta kohdaltani olen pystynyt toimimaan haluamallani tavalla, mutta vitaten aiempaan palottaa-

Sitouttamalla ja kouluttamalla sekä työantajien edustajia että alalla toimivia työntekijöitä. (Sitouttaminen voi olla hankalaa.) Näytöt voisi ottaa SAMI:ssa teemaksi ja projektiksi tekniikan ja liikenteen alalla esim. 2 lukuvuoden ajaksi.

vaikka koululla annettu näyttö ei ole mitään, niin se on kuitenkin tasapuolinen, koska kaikki tekevät juuri saman työn ja arviointikriteerit ovat yhteiset. Jonkun muun pitää suunnitella, valvoa ja arvioida kuin ko. oppilaan opettaja, jotta näyttö vastaa tavoitteita eikä sitä mitä asioita on käsitelty.

Aikataulut valmiiksi ja resurssit käyttöön.

Joustavuus, että otetaan enemmän huomioon näyttöympäristö. Jos ympäristössä ei voi näyttää kaikkea suunnitelman mukaan, niin voitaisiin huomioida se ja soveltaa näyttöpaikan mukaan.

Lisäämällä aikaresursseja yhteistyöhön opiskelijan ja elinkeinon kanssa. Resursseja käydä työpaikoilla, jotka ovat kaupungin ulkopuolella. Aikaa ja rahaa todelliseen vuorovaikutukseen sähköpostin sijaan, joka on tarpeellinen, mutta ei saisi olla ainoa.

Kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen arviointia voisi parantaa?

Osaksi normaalia arkea ei niin kovin ihmeellisiä asioita tarvitse viritellä työnteon ympärille. Kun osaa työn niin siinähan se on. Työelämässä se on niin mutkatonta ja selkeää.

Työpaikkaohjaajien palautetta: voi kun voisi antaa arvosanaan puolikkaan, esim: 2,5 -

Pitäisi järjestää selkeitä ja tehokkaita koulutustilaisuuksia työpaikkaohjaajille ja siihen pitäisi varata myös mahdollisuus osallistua (taloudellisesti ja ajallisesti)

Näytön yksilölliseen perehdyttämiseen pitäisi käyttää enemmän aikaa. Osanäytöistä minulla ei ole kokemusta

Tällä hetkellä ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin ei meillä ole varattu lainkaan aikaa vaan se tehdään top-resurssilla.

Työpaikkaohjaajia kouluttamalla.

Eritoten tässä meidän "rakkaassa Tellussa" tulisi vaihtaa ajatuksia, kokemuksia yms. eikä kuten Samissa kaikki tapahtuu johtajiston kalvosulkeisissa tai jonkin "superviisaan" luennoilla. Haen ja kaipaan vapaamuotoisia keskusteluja ilman johtajistoa. Tosin lienemme niin epäluotettavia tai mitä tahansa, ettemme pystyisi siihen itsenäisesti?

Primuksen näyttöjen arviointilomake on mielestäni selkeytettävä. Nykyiset 4 arviointikohtaa riittää, jopa kolmekin riittäisi. (Asenteet, tiedot ja taidot.) Opiskelijoita tulisi "valmentaa" arviointilomakkeen pohjalta ennen näyttöjä. 3-portainen arviointitaulukko 1-2-3 on saanut paljon kritiikkiä, ainakin 10 eri henkilöä. Se johtaa arvosanaksi yleensä aina hyvä 2. Kouluttamalla sekä työantajien edustajia että alalla toimivia työntekijöitä arviointiin.

Selvät sapluunat, tulkinat vähäiseksi.

arvioivaa keskustelua opettajan ja työelämäarvioijan välillä ja myös opiskelijan kuuleminen, että arvosana muodostuisi yhteisymmärryksessä

Mielestäni tämä on opettajakohtaista. Kun opettaja tuntee tutkinnot, silloin hän tuntee myös arviointikriteerit. Kun hän valitsee toppipaikan arviointikriteereiden mukaan ja opastaa opiskelijan niihin - lopputulos on yleensä hyvä. Erityisen paljon pitää panostaa opiskelijan näyttösuunnitelman laatimiseen ensimmäisenä vuonna. Nyt esim. uudet opist antavat hyvin selkeästi tavoitteet arviointikriteereiden kautta. Aikaa ja paneutumista. Usein se tapahtuu omalla ajalla.

Kuinka mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen dokumentaatiota voisi parantaa?

Kaikkien arviointikohteiden ja niiden arvosanojen siirtäminen priimukseen on mielestäni tyhjänpäiväistä, eikä anna näytönarvioinnille lisäarvoa. Riittäisi yksiarvosana/näyttö.

Otetaan Primuksesta kaikki irti.

Lopputulemana; käytetään tervettä maalaisjärkeä ja annetaan opettajien hoitaa asia yhdessä työelämän kanssa.

Primuksen arviointiasiakirjojen dokumentointi on minulle epäselvä! Primuksessa on "liian paljon tavaraa". Muuta: AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJÄ EI TULE SUORAAN RINNASTAA AMMATILLISTEN OPINTOKOKONAISUUKSIEN SUORITUKSIIN. NE ON PIDETTÄVÄ ERILLÄÄN. (VERTAA YO-KIRJOITUKSET JA LUKION SUORITTAMINEN.)

Yhteiset ohjeet dokumentaatioon

En ole niin perehtynyt muihin kuin oman alani näyttöasiakirjoihin, mutta minusta tuntuu että esim. tekniikan alalla asiakirjat ovat selkeämpiä. Huolellinen näyttöasiakirjojen täyttäminen.

pitämällä kiinni yhdenmukaisuudesta, joka mahdollistaa oikeudenmukaisen arvioinnin - dokumentointi lisännyt opettajien työtä, usein tuntee itsensä sihteeriksi. Työjako voisi olla uudelleen miettimisen paikka, nyt ammatinopettaja on hurjan paljon tietokoneen äärellä, kun hänen paikkansa olisi "piisin"äärellä, opiskelijan vieressä

TOP- kysely työpaikkaohjaajille

Keskiarvotaulukko

	2008-2009	2010	2011
	Kaikki vastaajat	Kaikki vastaajat	Kaikki vastaajat
	N=39	N=17	N=14
Keskustelin opiskelijan kanssa työelämässä noudatettavista toimin- tatavoista	4,41	4,35	4,64
Tiesin ennakkoon riittävästi työssäoppimisen ohjaamisesta	4,00	4,00	3,86
Työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet, sisällöt ja työtehtävät tarken- nettiin yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa	4,10	4,41	3,86
Sain riittävästi tietoa työssäoppimiseen tulevista opiskelijoista	3,72	3,71	3,50
Perehdytin opiskelijan työpaikkaan ja työtehtäviin	4,42	4,29	4,36
Perehdytin opiskelijat riittävästi työturvallisuusasioihin	4,00	3,94	4,29
Työpaikalla tiedettiin että opiskelija oli tulossa työssäoppimaan	4,69	4,53	4,86
Opiskelijat saivat tehdä työpaikalla työssäoppimisen suunnitelman mukaisia työtehtäviä	4,45	4,29	4,29
Työyhteisön asenteet olivat myönteiset opiskelijaa kohtaan	4,56	4,41	4,64
Ohjasin opiskelijaa riittävästi	4,13	3,94	3,93
Annoin opiskelijalle riittävästi palautetta	4,00	3,94	4,07
Sain riittävästi tukea ohjaavalta opettajalta	3,95	3,18	3,71
Työpaikalla toteutuneiden opintojen arviointikäytäntö on selkeä	3,59	3,59	3,79
Koin arviointi- ja palautekeskustelut hyödylliseksi	4,13	4,41	4,14
Sain palautetta opiskelijalta onnistumisestani työssäoppimisen oh- jaajana	3,13	3,71	2,71
Sain palautetta opettajalta onnistumisestani työssäoppimisen ohjaa- jana	3,13	2,87	3,29
Työssäoppimisesta oli hyötyä organisaatiollemme	3,97	4,00	4,07
Olen saanut riittävästi perehdytystä työpaikkaohjaajan tehtäviin	3,41	3,41	3,36
Olin kokonaisuutena tyytyväinen työssäoppimisjaksoon	4,05	4,06	4,21
Tiesin riittävästi ammattiosaamisen näytön tavoitteista, sisällöistä ja arvioinnista	3,77	4,00	4,08
Ohjasin opiskelijaa näyttösuunnitelman laadinnassa	3,23	4,08	3,77
Ammattiosaamisen näyttö vastasi tehtyä suunnitelmaa	3,88	4,18	4,15
Ammattiosaamisen näytön arviointiperusteet olivat selkeät ja ym- märrettävät	3,38	3,67	3,54
Ammattiosaamisen näytön arviointi tapahtui arviointikriteerien mukaisesti	4,08	4,36	4,23
Opiskelijat olivat valmistautuneet ammattiosaamisen näytön itsear- viointiin	3,38	4,00	3,85
Ammattiosaamisen näytön arviointikeskustelu oli oikeudenmukai- nen ja tuki ammatillista kasvua	4,31	4,50	4,15
Minulla oli riittävästi asiantuntemusta ammattiosaamisen näytön arviointiin	4,19	3,83	4,15

Ammattiosaamisen näytössä opiskelija pystyi hyödyntämään työssäoppimisjaksolla opittuja asioita	4,12	4,18	4,38
Koin, että työpaikassamme ammattiosaamisen näytön toteutus onnistui myönteisessä hengessä.	4,31	4,36	4,38
Opiskelijan itsearviointi otettiin huomioon ammattiosaamisen näytön arvioinnissa	4,23	4,27	4,38
Työssäoppiminen tuki opiskelijan ammattitaidon kehittymistä	4,48	4,31	4,50
Työssäoppimisjakson ajankohta oli yrityksen toiminnan kannalta sopiva	4,14	4,00	4,08
Eriyisopiskelijoille oli järjestetty ammattiosaamisen näytössä riittävästi tukitoimia	3,20		2,67
Minulle oli varattu riittävästi resursseja työssäoppimisasioiden hoitamiseen	3,44	2,78	3,08
Näyttöjen antamiseen liittyvä ohjausprosessi oli toimiva	3,90	3,67	3,75
Yhteenveto	3,97	3,98	3,99

LIITE 6

SAMI TOP-KYSELY OPISKELIJAT 2009

	1 vuoden opiskelija	2 vuoden opiskelija	3 vuoden opiskelija
Kanssani keskusteltiin työelämän toimintatavoista	3,44	3,94	3,68
Sain riittävästi ennakotietoa ja valmennusta työssäoppimiseen	3,44	3,94	3,39
Työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet, sisällöt ja työtehtävät tarkennettiin yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa	3,19	3,87	3,57
Minut perehdytettiin työyhteisöön ja työtehtäviin	4,06	4,06	3,86
Sain riittävästi tietoa työturvallisuusasioista	3,13	3,87	3,71
Työpaikalla tiedettiin että olin tulossa työssäoppimaan	4,47	4,52	4,63
Sain tehdä työpaikalla työssäoppimisen suunnitelman mukaisia työtehtäviä	4,13	4,00	3,93
Työyhteisön asenteet olivat myönteiset minua kohtaan	4,27	4,00	3,93
Sain riittävästi ohjausta ja tukea opettajalta jakson aikana	3,47	3,90	3,86
Sain riittävästi ohjausta työpaikkaohjaajalta	3,87	3,97	3,79
Sain palautetta työpaikkaohjaajalta	4,20	4,10	3,93
Työpaikalla toteutuneiden opintojen arviointi oli oikeudenmukaista	3,79	3,93	3,75
Koin arviointi- ja palautekeskustelut hyödylliseksi	3,86	3,93	3,61
Annoin työpaikkaohjaajalleni palautetta ohjaustyöstä	2,47	3,19	2,57
Työssäoppimisjakso tuki henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmani toteutumista	3,07	3,84	3,46
Olin kokonaisuutena tyytyväinen työssäoppimisjaksooni	3,73	3,87	3,96
Tiesin etukäteen millaista osaamista näytössä tarvitaan	3,40	3,89	3,71
Sain riittävästi ohjausta näyttösuunnitelman laadintaan	3,29	3,61	3,43
Ammattiosaamisen näyttö vastasi tehtyä suunnitelmaa	3,47	3,61	3,76
Ammattiosaamisen näytön arviointiperusteet olivat selkeät ja ymmärrettävät	3,40	3,50	3,48
Ammattiosaamisen näytön arviointi tapahtui arviointikriteerien mukaisesti	3,53	4,00	3,86
Olin valmistautunut ammattiosaamisen näytön itsearviointiin	3,07	3,61	3,52
Ammattiosaamisen näytön arviointikeskustelu oli oikeudenmukainen ja tuki ammatillista kasvuani	3,33	3,78	3,62
Työelämän edustajalla oli riittävä asiantuntemus ammattiosaamisen näytön arviointiin	3,87	4,17	3,67
Pystyin ammattiosaamisen näytössä hyödyntämään työssäoppimisjaksolla oppimiani asioita	3,87	3,67	3,71
Itsearviointini otettiin huomioon ammattiosaamisen näytön arvioinnissa	3,20	3,83	3,57
Minulle selveni vahvuuteni ja kehittämiskohteeni opettajan ja työpaikan antaman palautteen perusteella	3,73	4,00	3,36
Tiedän kuinka ammattiosaamisen näytön arvosana voidaan uusia tai korottaa	2,67	2,89	3,00
Tiesin etukäteen kuka on työpaikkaohjaajani	4,20	4,20	3,70
Työssäoppiminen tuki ammattitaitoni kehittymistä	4,27	4,07	3,89
Työssäoppimisjakson ajankohta oli sopiva suhteessa oppimistavoitteisiin	3,73	3,80	3,81
Sain riittävästi apua ulkomailla tapahtuvan työssäoppimisjakson järjestelyihin	2,17	2,91	2,45
Näyttöjen antamiseen liittyvä ohjaus oli riittävää	3,38	3,71	3,38